



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

pentru promovarea egalității
între femei și bărbați pe piața muncii



Cuprins

1 INTRODUCERE	4
1.1 Obiectivul Ghidului	4
1.2 Structură și Metodologie	5
1.3 Statutul femeii în societate	5
2 DIAGNOSTIC	6
3 CADRUL LEGAL	8
3.1 Egalitatea de șanse în legislația europeană	8
3.2 Egalitate de șanse în legislația națională	13
3.2.1 Situația în România	13
3.2.1.1 Competența în domeniul egalității de șanse	13
3.2.1.2 Cadrul legislativ	14
3.2.1.3 Planificarea acțiunilor în domeniul egalității de șanse	16
3.2.1.4 Organizare instituțională	17
3.2.2 Situația în Spania	18
3.2.2.1 Competența în domeniul egalității de șanse	19
3.2.2.2 Cadrul legislativ în domeniul egalității de șanse	19
3.2.2.3 Planificarea acțiunilor în domeniul egalității de șanse	20
3.2.2.3.1 Planul Strategic pentru egalitate de șanse 2008-2011	20
3.2.2.3.2 Planurile anterioare de egalitate	21
3.2.2.3.3 Planurile de acțiune pentru ocuparea forței de muncă	21
3.2.2.3.4 Planul Național împotriva Discriminării Profesionale a Femeii	21
3.2.2.4 Organizare instituțională	21
4 MECANISM PENTRU APLICAREA PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE ȘANSE PE PIAȚA MUNCII	23
4.1 Stereotipuri de gen pe piața muncii	23
4.2 Accesul pe piața muncii și procedurile de recrutare și selecție	24
4.2.1 Aspecte conceptuale	24
4.2.2 Situația la nivel național	24
4.2.3 Măsuri de îmbunătățire a situației	26
4.2.3.1 Evitarea discriminării în procesul de selecție	26
4.2.3.2 Promovarea unei culturi a egalității de șanse	27
4.2.3.3 Comunicarea privind politicile de egalitate	28
4.3 Clasificarea ocupațiilor și formarea profesională	28
4.3.1 Aspecte conceptuale	28
4.3.2 Situația la nivel național și european	29

4.3.3 Măsuri pentru ameliorarea situației.....	30
4.4 Remunerarea angajaților.....	30
4.4.1 Aspecte conceptuale	30
4.4.2 Situația la nivel național și european	31
4.4.3 Măsuri de îmbunătățire a situației.....	32
4.5 Flexibilizarea programului de lucru.....	33
4.5.1 Aspecte conceptuale	33
4.5.2 Situația la nivel național și european	34
4.6 Hărțuirea sexuală și discriminarea pe piața muncii	35
4.6.1 Aspecte conceptuale	35
4.6.2 Situația la nivel național și european	36
4.6.3 Măsuri pentru ameliorarea situației.....	36
5 UN INSTRUMENT PENTRU ACȚIUNE – PLANUL DE EGALITATE ÎN CADRUL COMPANIEI	38
5.1 Obligația de a negocia măsuri în vederea promovării egalității de șanse și de tratament în mediul de lucru....	39
5.2 Obligația specială de negociere a Planurilor de egalitate în cadrul companiilor cu peste 250 de angajați.....	39
5.3 Domeniile principale de negociere.....	39
5.4 Încălțări și sancțiuni în cazul neîndeplinirii obligațiilor legale	40
5.5 Fazele unui plan de egalitate de șanse	40
5.5.1 Inițiativă și angajament	40
5.5.2 Diagnostic	41
5.5.3 Proiectarea politicilor de egalitate.....	41
5.5.4 Implementarea.....	42
5.5.5 Monitorizare și evaluare	42
5.5.5.1 Indicatori de egalitate	42
6 CONCLUZII	43
7 GLOSAR	44
8 ANEXA	45
9 BIBLIOGRAFIE	48

Tabel: Rata ocupării, rata șomajului, populația activă pentru anii 2000, 2009

Tabel: Rata ocupării, rata șomajului, populația activă pe sexe în anii 2000, 2009

Tabel: Rata de ocupare și rata șomajului pe grupe de vârstă și sex în 2008

Tabel: Cota de lucrători cu fracțiune de normă din ocuparea totală a forței de muncă

Tabel: Timpul total de lucru remunerat și neremunerat pentru femei și bărbați

Grafic: Structura populației ocupate după statutul profesional, pe sexe, în anul 2008

1 INTRODUCERE

- Egalitatea de gen – obiectiv al oricărei societăți democratice
- Democrația echilibrată din punctul de vedere al genului -nici unul din cele două sexe nu ar trebui să aibă o pondere mai mare de 60% în funcții publice
- Obiectivul general al egalității de gen – crearea unei societăți cu aceleași oportunități, drepturi și obligații pentru femei și bărbați
- Obiectivul ghidului – oferă o bază teoretică pentru organizații, și crează legătura dintre informații teoretice și exemple practice pentru a facilita desfășurarea de activități concentrate pe problematica de gen

1.1 Obiectivul Ghidului

Egalitatea de gen trebuie să constituie un obiectiv central al oricărei societăți democratice care dorește să creeze drepturi cetățenești depline și egale pentru toți și este intrinsec legată de dezvoltarea durabilă a acesteia, fiind vitală pentru punerea în practică a drepturilor omului. Genul implică roluri, responsabilități, constrângeri și privilegiile construite social care sunt atribuite sau impuse femeilor și bărbaților într-o anumită cultură. Atitudinile și caracteristicile referitoare la gen, rolul jucat de bărbați și femei și așteptările referitoare la ei variază de la o societate la alta și se schimbă de la o epocă la alta. Faptul că atitudinile față de gen sunt construite de societate înseamnă și că ele se pot modifica astfel încât să ducă la crearea unei societăți mai echitabile și mai juste și a unei democrații echilibrate din punctul de vedere al genului.

Obiectivul de ansamblu al egalității de gen este crearea unei societăți în care atât femeile cât și bărbații se bucură de aceleași oportunități, drepturi și obligații în toate sferele vieții. Putem afirma că există egalitate între femei și bărbați atunci când ambele sexe sunt capabile să împartă în mod egal puterea și influența; să aibă oportunități egale în ceea ce privește independența financiară prin muncă și prin întemeierea propriei afaceri; să se bucure de acces egal la educație și de oportunitatea de a-și dezvolta deprinderile și talentele; să împartă responsabilitatea pentru casă și copii și să fie liberi de orice fel de constrângeri, intimidări și acte de violență referitoare la gen atât acasă cât și la locul de muncă.

Primul Ghid își propune să abordeze problematica egalității de gen printr-o analiză teoretică și practică la nivel național și european, adresându-se tuturor actorilor din acest domeniu. Obiectivul Ghidului este pe de o parte de a oferi informații din domeniul egalității de gen care să crească capacitatea organizațiilor de a desfășura activități concentrate pe problematica de gen, iar pe de altă parte să facă legătura dintre informații teoretice și exemple practice care să permită beneficiarilor să desfășoare acțiuni pe problematica egalității de gen. Ghidul cuprinde o abordare generală, putând fi un punct de referință atât pentru autoritățile publice cât și pentru organismele private care aplică măsurile politicilor privind egalitatea de șanse între femei și bărbați. Întrucât materialul îmbracă forma unui *ghid*, în elaborare se va ține cont de abordarea practică care va ajunge în cele două regiuni de implementare a proiectului *Promovează femeia* prin concluziile și recomandările sale, cu scopul de a înainta pe agenda socială din acest domeniu.

În plus, Ghidul dorește să maximizeze impactul asupra regiunilor de implementare prin **relaționarea cu alte activități din proiect:**

- Campania de conștientizare care va urma după publicarea studiului
- Vizita transnațională
- Cercetarea asupra egalității de șanse în România

1.2 Structură și Metodologie

Ghidul este structurat în șase capitole astfel:

- I. O Introducere care descrie obiectivul, structura și metodologia sa
- II. Diagnosticul: un instrument esențial pentru planificarea politicii de egalitate
- III. Cadrul legal: cuprinde analiza normelor legislative europene și naționale (din România și Spania) în domeniul egalității de gen
- IV. Mecanismul pentru aplicarea principiului egalității de șanse pe piața muncii: definirea conceptelor, cum se aplică normele legislative și care ar putea fi considerate bunele practici în diferite domenii (accesul pe piața forței de muncă și la procedurile de recrutare, clasificarea ocupațiilor, promovarea și formarea profesională, remunerarea, gestionarea timpului de lucru, hărțuirea sexuală și discriminarea pe piața muncii)
- V. Un instrument pentru acțiune: modelul spaniol al Planului de egalitate în cadrul companiei
- VI. Concluzii

1.3 Statutul femeii în societate

Între 1997 și 2009 în Spania a crescut rata de activitate în rândul femeilor de la 36,70% la 51%¹. Aceasta creștere a ponderii femeilor incluse pe piața muncii a fost rezultatul coordonării politicilor și legislației. În mod special, generalizarea Planului de Egalitate, care trebuie elaborat de fiecare entitate publică sau privată din Spania ca și instrument de combatere a discriminării și de facilitare a accesului egal pe piața muncii, a avut un rol foarte important pentru acest succes remarcabil.

În România, datele din ultimii 50 de ani arată că în ansamblul populației procentajul femeilor s-a situat în medie peste 50%. Dacă în domeniul ocupării, la sfârșitul anului 1999, femeile reprezentau 46,2% din totalul populației ocupate², ceea ce relevă totuși o tendință de diminuare a diferențelor, alte date vin să completeze și să nuanțeze această imagine. Salariile din sectoarele în care proporția femeilor este majoritară în rândul angajaților sunt mai mici decât cele ale bărbaților care dețin ponderea. Datele comparabile pentru România din 2007 arată că rata de activitate în rândul femeilor era de 47,50%. Această rată este apropiată de media UE-15, dar a scăzut de atunci, ajungând la 46,60% în 2009.

Agenda Socială Reinnoită³ în axa prioritară *Lupta împotriva discriminării*, „se centrează în principal pe tratamentul egal între femei și bărbați, mai ales prin promovarea accesului femeilor pe piața muncii și plata egală pentru bărbați și femei”. Toate statele membre UE sunt obligate să avanseze în această direcție.

Ca o consecință a acestui context, Ghidul urmărește să analizeze situația din România cu ajutorul informațiilor obținute prin cercetare, să definească politicile cadru ale UE și ale României în domeniu, identificând lacunele, și să extragă cele mai bune exemple de bune practici din Spania.

¹ Date Eurostat compilate de Instituto de la Mujer – www.inmujer.es

² Institutul Național de Statistică, Anuarul Statistic pe anul 2009

³ [Com (2008) 412 final]

2 DIAGNOSTIC

- Diagnosticul permite cunoașterea realității forței de muncă, identificarea necesităților și definirea obiectivelor
- Rata inactivității la nivelul UE în 2009 a fost de 28,9% - cel mai mic nivel din ultimii ani
 - Spania și România au tendințe diferite în ceea ce privește rata de activitate a populației
 - Spania urmează trendul ascendent al UE
- România a înregistrat o scădere a ratei de activitate
- Declinul ratelor de inactivitate – consecință a creșterii participării femeilor pe piața forței de muncă
- Strategia Lisabona – a stabilit ca țintă o rată de ocupare a femeilor de 60%
- Strategia 2020 – stabilește ca țintă o rată de ocupare de 75% pentru populația cu vârsta cuprinsă între 20-64 de ani, fără nici o referire la rata de ocupare a femeilor

Implementarea politicilor privind egalitatea de șanse are ca finalitate de bază promovarea integrării, a menținerii, a formării femeilor astfel încât să se dezvolte potențialul și abilitățile tuturor. Diagnosticul reprezintă un element de care trebuie să se țină seama în proiectarea și planificarea politicilor de management al resurselor umane: un diagnostic inițial care să permită cunoașterea realității forței de muncă, identificarea necesităților, și definirea obiectivelor pentru îmbunătățirea situației femeilor, definind mecanismele care să permită eficientizarea organizării și păstrării celor mai bune talente.

Rata de ocupare a femeilor crește mai repede decât a bărbaților la nivelul Uniunii Europene. Femeile au fost principalii beneficiari ai creării de locuri de muncă de la lansarea Strategiei Europene de Ocupare și până în prezent, peste două treimi din noile locuri de muncă create fiind ocupate de femei.

Tabel: Rata ocupării, rata șomajului, populația activă pentru anii 2000, 2009⁴

	Rata ocupării		Rata șomajului		Populația activă	
	2000	2009	2000	2009	2000	2009
UE-15	63.4	65.9	7.7	9.0	56.03	57.70
UE-27	62.2	64.6	8.7	8.9	68.6	71.1
România	63.0	58.6	7.3	6.9	62.89	54.40
Spania	56.3	59.8	11.1	18.0	50.54	59.30

În 2009 numărul de persoane inactice calculat ca procentaj din populația cu vârstă de muncă a atins un nou minim de 28.9% în UE-27 continuând tendința descendentă din anii precedenți. Începând cu anul 2000, ponderea populației inactice în populația cu vârstă de muncă a scăzut de la 31.4 la 28.9 % în UE-27. Aceasta corespunde unei cifre de 4.6 milioane de persoane inactice. Rezultatul din 2009 confirmă tendința de scădere a populației din afara pieței muncii, în ciuda crizei economice.

Spania urmează și ea tendința ascendentă în ceea ce privește rata de ocupare a forței de muncă, înregistrând o creștere de 3.5 puncte procentuale din 2000 până în 2009.

Cu toate acestea efectele crizei sunt vizibile în unele state precum România unde deși s-a înregistrat o scădere a ratei șomajului (7.3% în anul 2000 și 6.9% în anul 2009), rata ocupării s-a diminuat și ea de la 63.0% în 2000 la 58.6% în 2009.

⁴ Eurostat, EU-Labour Force Survey (lfsi_act_a)

Tabel: Rata ocupării, rata șomajului, populația activă pe sexe în anii 2000, 2009

	Rata ocupării				Rata șomajului				Populația activă			
	2000		2009		2000		2009		2000		2009	
	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
UE-15	72.8	54.1	71.9	59.9	6.7	8.9	9.1	9.0	65.79	46.91	65.30	50.60
UE-27	70.8	53,7	70.7	58.6	7.8	9.8	9.0	8.8	-	-	66.23	51.56
RO	68.6	57.5	65.2	52.0	8.0	16.0	11.4	18.4	69.83	56.46	62.80	46.60
ES	71.2	41.3	66.6	46.4	7.9	6.5	17.7	5.8	62.86	39.18	67.80	51.00

În cea mai mare parte declinul ratelor de inactivitate se datorează creșterii participării femeilor pe piața forței de muncă. În UE ponderea femeilor în afara pieței forței de muncă a scăzut în această perioadă de la 39,9% la 35,7%, în timp ce ponderea bărbaților în afara pieței forței de muncă a rămas aproape stabilă, scăzând ușor de la 22,8% în 2000 la 22,2 % în 2009.

În Spania se observă că rata de ocupare a bărbaților a scăzut de la 71.2 % în 2000 la 66.6% în 2009, în timp ce pentru aceeași perioadă rata de ocupare a femeilor a crescut de la 41.3% la 46.4%. Cu toate acestea, diferența de gen în ceea ce privește ocuparea rămâne semnificativă ridicându-se la o valoare de aproximativ 20 puncte procentuale (mai mică însă decât în 2000 când valoarea ei era de aproape 30 puncte procentuale).

Situația în România este diferită de cea a Spaniei. Atât bărbații cât și femeile au cunoscut o diminuare a ratelor de ocupare în perioada 2000-2009, însă ritmul evoluției negative a ocupării este mai mare în cazul femeilor (aproximativ 5 puncte procentuale) față de cel al bărbaților (3 puncte procentuale). De asemenea, diferența de gen este mai mică față de cea înregistrată în Spania situându-se la o valoare de 13,2 puncte procentuale, tendința acesteia însă este de creștere având în vedere că în 2000 diferența de gen se situa la un nivel de 11,1 puncte procentuale.

La nivelul UE, criza a afectat oamenii în mod diferit în funcție de sex și vârstă. În timp ce în 2009 rata de inactivitate a femeilor cu vârsta cuprinsă între 25-64 ani și-a menținut tendința de scădere din anii precedenți, rata de inactivitate a bărbaților cu vârsta cuprinsă între 25-64 ani a crescut cu 0.2 puncte procentuale. Adulții tineri cu vârsta cuprinsă între 15-24 ani au fost și mai mult afectați. Această tendință este caracteristică îndeosebi bărbaților a căror rată de inactivitate a crescut cu 0.9 puncte procentuale în perioada 2008-2009.

În toate statele membre femeile sunt mai predispuse decât bărbații să fie în afara forței de muncă. În țările nordice și baltice, diferența de gen a fost de 7 puncte procentuale sau chiar mai mică în 2009, în timp ce în Malta, Italia și Grecia diferența a fost de mai mult de 20 de puncte procentuale. Cazurile aflate la extremități sunt Finlanda, unde diferența dintre sexe este de doar 2,9 puncte procentuale și Malta unde se ajunge la 35,8 puncte procentuale⁵.

Strategia Lisabona a stabilit o țintă de 60% pentru rata de ocupare a femeilor în UE, ce trebuia atinsă până în 2010, alături de ținta privind rata totală de ocupare de 70%. Strategia Europa 2020 pentru ocuparea forței de muncă și o creștere inteligentă, durabilă și incluzivă, se bazează pe cinci obiective principale ale UE care în prezent sunt măsurate prin 8 indicatori. Unul din aceste obiective este o rată de ocupare de 75% pentru populația cu vârsta cuprinsă între 20-64 de ani. Spre deosebire de Strategia Lisabona, Strategia 2020 nu stabilește nici un obiectiv privind egalitatea de gen. În timp ce egalitatea de șanse și integrarea perspectivei de gen au fost subliniate în Preambulul liniilor directoare pentru ocuparea forței de muncă 2005-2008 și 2008-2010, noile linii directoare au înlocuit integrarea cu perspectiva vizibilă a egalității de gen integrată în toate domeniile de politică relevante. Strategia europeană pentru egalitate între femei și bărbați 2010-2015 precizează că pentru a atinge obiectivul strategiei Europa 2020, și anume o rată de ocupare a forței de muncă de 75% pentru femei și bărbați, este necesar să se acorde mai multă atenție participării pe piața forței de muncă a femeilor mai în vârstă, a părinților singuri, a femeilor cu handicap, a femeilor migrante și a femeilor care aparțin minorităților etnice, întrucât ratele de ocupare pentru aceste categorii continuă să fie scăzute iar diferențele de gen destul de ridicate.

În scopul creșterii ratei de ocupare a femeilor din România, Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2010-2012 prevede ca obiective specifice reducerea diferențelor de gen în salarizare și încurajarea concilierii vieții de familie cu viața profesională.

⁵ Arturo de la Fuente, Population and Social Conditions, Eurostat Statistics in Focus, 57/2010

În Spania, Planul strategic 2008-2011 pentru Egalitate de Șanse între femei și bărbați cuprinde 168 de măsuri dintre care multe privesc integrarea pe piața muncii. Planul recunoaște poziția Spaniei ca fiind în urma multor alte state dezvoltate în ceea ce privește participarea la viața economică (pe locul 27⁶ în Indexul privind diferența de gen, după Portugalia și alte state din Europa de Est). Astfel, obiectivele strategice enunțate în Plan pentru creșterea participării femeilor la viața economică sunt: o rată mai ridicată de inserție profesională, ocuparea unor locuri de muncă de calitate și egalitate de remunerare, încurajarea responsabilității sociale a corporațiilor, promovarea spiritului antreprenorial al femeilor și dobândirea puterii economice, analiza și măsurarea participării economice a bărbaților și femeilor pentru a merge spre un model feminin de egalitate.

În consecință, rezultatele obținute în ceea ce privește participarea femeilor la viața economică au contribuit la schimbarea în bine a calității vieții femeilor și au pus bazele unei societăți în care egalitatea de gen să existe cu adevărat. Cu toate acestea, femeile se confruntă în continuare cu un risc crescut de excludere socială, iar obstacolele în calea ocupării forței de muncă se reflectă în ratele de inactivitate și șomaj pe termen lung. De aceea este necesar ca eforturile statelor să fie continuate în sensul adoptării de politici naționale care să contribuie la creșterea participării femeilor pe piața muncii prin punerea accentului pe creșterea nivelului de trai al acestora și a facilitării echilibrului între viața profesională și cea privată sau de familie.

3 CADRUL LEGAL

3.1 Egalitatea de șanse în legislația europeană

- Universalitatea dreptului la egalitate și a protecției împotriva discriminării
- Egalitatea de gen – drept fundamental în cadrul Consiliului Europei și al Uniunii Europene
- Tratatul de la Roma (1957) – principiul remunerării egale pentru muncă egală
- Tratatul de la Amsterdam (1997) – principiul nediscriminării pe criteriu de sex
- Carta drepturilor fundamentale ale UE (2000) – interzice discriminarea pe motive de sex
- Directiva 76/207/CEE – principiul egalității de tratament dintre femei și bărbați în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă
- Directiva 86/613/CEE – principiul egalității de tratament între femei și bărbați care desfășoară activități independente, inclusiv agricole precum și protecția maternității; abrogată de Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă
- Directiva 92/85/CEE – introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucratoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează
- Directiva 2000/78/EC – de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă; definiția discriminării directe și indirecte
- Directiva 2006/54/CE – principiul egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă; denumită și directiva de reformare întrucât a simplificat și modernizat cadrul legislativ existent
- Comunicarea Comisiei Europene intitulată Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați 2006-2010 – 6 axe prioritare de acțiune în UE în domeniul egalității de gen
- Directiva 2010/18/EU de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului (JO L 68, 18.3.2010, p. 13)
- Carta femeilor (2010) – cinci domenii prioritare de acțiune
- Strategia pentru egalitate între femei și bărbați 2010-2015

⁶ Conform raportului Forumului Economic Mondial privind diferențele de gen, Augusto López Claros și Saadia Zahidi (2005): Emanciparea femeii: Measuring-Global Gender Gap, World Economic Forum, www.weforum.org.

Declarația Universală a Drepturilor Omului și Convenția Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare recunosc dreptul la egalitate în fața legii și protecția împotriva discriminării ca fiind drepturi universale. În același timp, Organizația Internațională a Muncii interzice discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

În cadrul organizației Consiliului Europei, egalitatea de gen reprezintă o parte integrantă a drepturilor omului și un criteriu pentru democrație. Articolul 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului (CEDO) a stabilit încă din 1950 interzicerea discriminării bazată pe sex în relație cu drepturile cuprinse în Convenție. Protocolul 12 la Convenție, intrat în vigoare în aprilie 2005 reprezintă un important pas înainte în procesul de consolidare a egalității dintre bărbați și femei prin asigurarea unei interdicții generale a discriminării de către orice autoritate publică, inter alia pe motive de sex, în ceea ce privește exercitarea oricărui drept prevăzut de lege și nu numai drepturile și libertățile înscrise în CEDO.

Cel mai important instrument juridic pentru drepturile sociale și economice garantate de Consiliul Europei, Carta Socială Europeană (Revizuită) consolidează egalitatea dintre femei și bărbați, arătând în articolul 20 că “în vederea exercitării efective a dreptului la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și de profesie fără discriminare în funcție de sex, părțile se angajează să recunoască acest drept și să ia măsurile adecvate pentru a asigura și a promova aplicarea sa” în ceea ce privește accesul la angajare, protecția împotriva concedierii, și reintegrarea profesională, orientare și formare profesională, recalificarea și readaptarea profesională, condițiile de angajare și de muncă, inclusiv salarizarea, evoluția carierei, inclusiv promovarea.

Dreptul la egalitate de șanse este un drept fundamental și în cadrul Uniunii Europene, în acest sens fiind luate toate măsurile necesare pentru combaterea discriminării și promovarea egalității între femei și bărbați.

Cadrul normativ în materie de egalitate și discriminare a fost creat pornind de la principiul liberei circulații a lucrătorilor stipulat în *Tratatul de la Roma (1957)*. Conform acestui principiu este interzisă discriminarea angajaților din statele membre pe motive de naționalitate. Tot atunci a fost introdusă aplicarea principiului retribuției egale pentru muncă egală.

Tratatul de la Amsterdam (1997) permite adoptarea de către statele membre ale Comunității Europene a tuturor mijloacelor adecvate pentru a lupta împotriva discriminării pe motive de sex, rasă, etnie, religie, convingeri, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală.

Un alt document de bază al UE în care este stipulat dreptul la egalitate de șanse este *Carta Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene (2000)*. În acest document se stipulează faptul că toate persoanele sunt egale în fața legii și se interzice orice formă de discriminare, în special discriminarea pe motive de sex, rasă, culoare, origine etnică sau socială, caracteristici genetice, limbă, religie sau convingeri, politică sau de altă natură, aparținând unei minorități naționale, proprietate, naștere, handicap, vârstă sau orientare sexuală.

De-a lungul timpului au fost emise o serie de acte normative la nivelul Uniunii Europene pentru implementarea principiului egalității de șanse pe piața muncii.

Principalul document care a reglementat punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați în statele membre a fost *Directiva 207 din 1976*. Ariile în care se aplică această Directivă sunt⁷:

- Accesul la încadrarea în muncă;
- Promovarea și formarea profesională;
- Condițiile de muncă;
- Securitatea socială.

Principiul egalității de tratament este definit în această Directivă ca inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex care privește, direct sau indirect, în special starea civilă sau familială⁸.

⁷ 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, art. 1, al. 1

⁸ Idem, art. 2, al. 1

În 1986 Consiliul a emis o *Directivă (86/613/CEE)*⁹ privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția maternității. Această directivă se aplică atât lucrătorilor independenți, inclusiv agricultorilor și membrilor profesiilor liberale, cât și soților acestora, dacă nu sunt salariați sau asociați, dar contribuie la activitatea lucrătorului independent.

Conform Directivei, statele membre trebuie să ia măsurile necesare astfel încât să nu existe diferențe în ceea ce privește condițiile de constituire a unei societăți între soți față de condițiile aplicabile pentru constituirea unei societăți între persoane necăsătorite.

De asemenea, pe durata întreruperii activității profesionale datorate gravidității sau maternității, statele membre trebuie să asigure accesul lucrătorilor de sex feminin, dar și al soților de sex feminin ai lucrătorilor independenți, la:

→ Servicii care asigură înlocuiri temporare sau acces la servicii sociale naționale existente;

sau

→ Prestații în bani în cadrul unui regim de securitate socială sau al oricărui alt sistem de protecție socială.

Directiva 86/613/CEE a fost abrogată și înlocuită cu Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă.¹⁰

*Directiva 92/85/CEE a Consiliului*¹¹ stabilește măsurile de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează. Conform acestei Directive, angajatorii trebuie să evalueze orice risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor, precum și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării și să decidă asupra măsurilor care trebuie luate pentru evitarea acestor riscuri. Între măsurile care ar putea fi luate de angajatori se regăsesc:

→ modificarea temporară a condițiilor de muncă;

→ modificarea programului de lucru a respectivei angajate;

→ schimbarea locului de muncă;

→ acordarea unei dispense pentru perioada necesară protecției și securității sănătății angajatei, în conformitate cu legislația națională.

Alte prevederi ale acestei Directive se referă la:

→ interdicții de expunere ale lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează;

→ munca de noapte;

→ concediul de maternitate;

→ acordarea de dispense pentru consultații prenatale;

→ interzicerea concedierii;

→ drepturi legate de contractul de muncă;

→ măsuri privind apărarea drepturilor lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.

Directiva Consiliului 2000/78/EC din 27 noiembrie 2000 are ca obiectiv *stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament*¹².

⁹ Directiva Consiliului 86/613/CEE din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția maternității

¹⁰ JO L 180, 15.7.2010

¹¹ 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

¹² Art. 1, Directiva Consiliului 2000/78/EC de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă

În cadrul acestei Directive au fost definiți termenii “discriminare directă” și “discriminare indirectă”, termeni transpuși apoi și în legislația românească.

Discriminarea directă apare atunci când, într-o anumită situație, o persoană este tratată mai puțin favorabil decât este tratată o altă persoană într-o situație asemănătoare; acest tratament nefavorabil îi este aplicat persoanei pe motive de apartenență religioasă ori convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală.

Discriminarea indirectă apare atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră creează la un moment dat un dezavantaj unei persoane în raport cu altă persoană pornind de la motive care țin de religia, convingerile, handicapul, orientarea sexuală sau vârsta persoanei.

Prevederile acestei Directive sunt aplicabile atât instituțiilor publice, cât și celor private din Statele membre în ceea ce privește recrutarea personalului, angajarea, orientarea, formarea profesională, afilierea la diferite organizații ale angajaților sau ale patronatului.

Dacă exercitarea unei profesii presupune solicitarea legitimă a anumitor caracteristici, cum ar fi vârstă, gen, apartenență religioasă, etc. iar aceste caracteristici devin cerințe profesionale esențiale și determinante, atunci acest tratament diferențiat nu este considerat discriminare.

*Directiva 2006/54/CE*¹³ (de reformare) garantează punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește încadrarea în muncă și munca realizată de aceștia. Această directivă simplifică și modernizează legislația existentă, făcând-o mai accesibilă pentru societatea aflată într-o continuă schimbare.

Acest document a stabilit dispozițiile pentru aplicarea principiului egalității de șanse în ceea ce privește accesul la muncă, promovare, formare profesională, condițiile de muncă, remunerarea și sistemele profesionale de securitate socială, precum și măsurile concrete de aplicare a acestui principiu de către statele membre.

De asemenea, acest document prevede dreptul remunerării egale pentru muncă egală prestată de femei și bărbați și interzice plata diferențiată în funcție de sex pentru aceeași muncă.

În Comunicarea Comisiei Europene intitulată “*Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați 2006-2010*”¹⁴ sunt stabilite șase axe prioritare pentru acțiunile UE în domeniul egalității de gen pentru perioada 2006-2010, precum și obiectivele și acțiunile ce trebuie întreprinse în acest sens:

1. independența economică egală pentru femei și bărbați
2. reconcilierea vieții private cu viața profesională
3. reprezentare egală în procesul decizional
4. eradicarea tuturor formelor de violență bazată pe gen
5. eliminarea stereotipurilor de gen
6. promovarea egalității de gen în politicile externe și de dezvoltare.

Rolul acestei Comunicări este acela de a reîntări angajamentul CE în ceea ce privește lupta împotriva tuturor formelor de discriminare, dar responsabilitatea principală în garantarea acestui drept aparține statelor membre întrucât acțiunile trebuie întreprinse, în principal, la nivel național.

Principalele obiective legate de piața muncii stabilite în acest document se referă la:

- atingerea ratei de 60% privind angajarea femeilor, ținta stabilită în Strategia Lisabona;
- eliminarea diferențelor de remunerare între femei și bărbați; conform acestei comunicări, femeile au remunerații cu 15% mai mici decât bărbații;

¹³ 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 munca și de munca (reforma), J.O nr. L 204/2006, p. 23 - 36

¹⁴ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, către Consiliu, către Comitetul Social și Economic și către Comitetul Regiunilor intitulată “Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați 2006-2010”, COM (2006) 92 final, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0092en01.pdf

- creșterea numărului de femei antreprenor; în medie, doar 30% dintre antreprenorii din UE sunt femei;
- crearea și implementarea programelor de lucru flexibile pentru femei și bărbați pentru a sprijini reconcilierea vieții profesionale cu cea familială;
- furnizarea de servicii de îngrijire de calitate pentru copii, pentru vârstnici și pentru persoanele cu dizabilități pentru a echilibra viața profesională cu responsabilitățile familiale ale angajaților;
- eliminarea stereotipurilor de gen de pe piața muncii.

Comunicarea *“Combaterea diferențelor de remunerare între femei și bărbați”*¹⁵ vine în continuarea obiectivelor stabilite în *“Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați 2006-2010”*. În acest document este explicat indicatorul *diferența de remunerare (pay gap)*; acest indicator măsoară diferența relativă dintre câștigurile salariale medii brute pe oră ale femeilor și bărbaților în cadrul economiei în ansamblu¹⁶.

Diferența de salarizare are un impact major asupra statutului femeilor, cu atât mai mult cu cât ele sunt oricum mai expuse riscului de sărăcie. Are consecințe asupra alegerilor pe care femeile le fac în legătură cu viața profesională și viața de familie, dar are consecințe și după încheierea vieții profesionale, după pensionare.

În acest sens, Comisia își reîntărește angajamentul privind lupta pentru reducerea diferențelor nejustificate de remunerare între femei și bărbați și solicită sprijinul Statelor membre, dar și al partenerilor sociali și al altor actori importanți, în combaterea acestor diferențe.

Directivele din 2010 privind dreptul la concediul de creștere a copilului¹⁷ și lucrătorii care desfășoară o activitate independentă¹⁸ continuă procesul de modernizare al legislației UE. Cea dintâi directivă își propune ameliorarea cadrului general pentru un echilibru mai mare între viața profesională și viața privată. Aplicarea directivei revizuite privind femeile care desfășoară activități independente ar trebui să elimine un obstacol major în calea antreprenoriatului feminin. Tinerele femei ar trebui, de asemenea, să beneficieze de importanța din ce în ce mai mare acordată antreprenoriatului ca fiind una dintre competențele de bază pe care școlile ar trebui să le transmită elevilor.

Pentru o mai bună promovare a principiului egalității între bărbați și femei, Comisia a adoptat în 2010 *Carta Femeilor*¹⁹ în care subliniază necesitatea de a lua în considerare egalitatea de gen în toate politicile sale, propunând cinci domenii prioritare de acțiune. Cele cinci domenii prioritare definite sunt: independența economică egală, remunerație egală pentru aceeași muncă și prestarea unei munci echivalente, egalitatea în luarea de decizii, demnitate, integritate și încetarea violenței bazate pe gen, egalitatea de șanse între femei și bărbați în cadrul acțiunilor externe.

*Strategia pentru egalitate între femei și bărbați 2010-2015*²⁰ este un alt document strategic al UE, reprezintă programul de lucru al Comisiei pentru perioada 2010-2015 și urmează abordarea dublă care îmbină inițiative specifice și integrarea principiului egalității între femei și bărbați în toate politicile și activitățile UE. Strategia identifică acțiuni în cinci domenii prioritare definite în *Carta femeilor* și un sector care abordează aspecte transversale. Pentru fiecare domeniu prioritar sunt descrise acțiuni cheie destinate stimulării schimbării, precum și realizării de progrese.

15 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”*, COM(2007) 424 final

16 Idem, pg. 2

17 Directiva 2010/18/EU de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului (JO L 68, 18.3.2010, p. 13)

18 A se vedea nota de subsol 10

19 Comunicarea Comisiei - Un angajament consolidat în favoarea egalității dintre femei și bărbați - O cartă a femeii, Declarație a Comisiei Europene cu ocazia Zilei Internaționale a Femeii 2010, În vederea comemorării celei de-a 15-a aniversări a adoptării unei Declarații și platforme de acțiune în cadrul Conferinței mondiale a ONU privind femeile, de la Beijing și a celei de-a 30-a aniversări a Convenției ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, Bruxelles, 5.3.2010, COM(2010) 78 final

20 Comunicare A Comisiei Către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, Strategie pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015, Bruxelles, 21.9.2010 COM(2010) 491 final

3.2 Egalitate de șanse în legislația națională

3.2.1 Situația în România

- Competența în domeniul egalității de șanse – Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale (HG 728/2010)
- Constituția
 - Egalitatea între cetățeni fără deosebire de sex (inter alia) (art. 4 alin 2)
 - Egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea funcțiilor și demnităților publice civile sau militare (art. 16 alin 3)
 - Nediscriminarea în funcție de gen în ceea ce privește remunerarea (art. 41 alin 4)
- Codul Muncii – principii egalității de tratament în cadrul relațiilor de muncă
- Ordonanța 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Legea 202/2002 – pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex
 - Definiția legală a egalității de șanse
 - Egalitatea de șanse și de tratament în domeniul relațiilor de muncă
 - Obligația pentru angajatori de a introduce în regulamentele interne prevederi care să interzică discriminarea pe criterii de sex
- Ordonanța de urgență 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului și OUG 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 67/2007²¹ privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 61/2008²² 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
- Strategia națională pentru egalitate de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010-2012 precum și Planul general de acțiuni pentru implementarea ei
- Organizarea instituțională
 - Agenția națională pentru egalitate de șanse între femei și bărbați – direcția pentru egalitate de șanse între femei și bărbați în MMFPS
 - Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES)
 - Comisiile județene în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES)

Analizându-se stadiul armonizării legislației române cu acquis-ul comunitar în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, se poate afirma ca legislația română acoperă prevederile fundamentale ale legislației comunitare, reglementările acesteia fiind transpuse în mare parte în legislația națională prin acte normative care permit respectarea drepturilor persoanelor.

3.2.1.1 Competența în domeniul egalității de șanse

Prin Hotărârea Guvernului nr. 728/2010 Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a devenit autoritatea care elaborează politicile naționale și planurile naționale de acțiune ale Guvernului și coordonează aplicarea acestora în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați. Tot Ministerul primește și reclamațiile sau plângerile cu privire la încălcarea dispozițiilor referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private și le trimite autorităților competente în vederea soluționării și aplicării

²¹ Aprobata prin Legea 44/2008

²² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 385 din 21 mai 2008, aprobată cu modificări prin Legea nr. 62/2009

sanctiunii. De asemenea Ministerul este cel care avizează proiectele de acte normative inițiate de celelalte autorități în vederea integrării și respectării principiului egalității.

3.2.1.2 Cadrul legislativ

Constitutia consacră încă din primele sale articole principiul egalității. Astfel, în articolul 4 intitulat *Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni* în alin. 2 se afirmă că 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 origine socială. În art. 16 (Egalitatea în drepturi) alin. 1 din Constituție se prevede că: Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări iar în alin. 3 este garantată egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea funcțiilor și demnităților publice, civile sau militare. Articolul 41 (Munca și protecția socială a muncii) alineatul 4 consacră principiul nediscriminării pe criteriul genului în ceea ce privește remunerarea și prevede ca la muncă egală femeile au salariu egal cu bărbații.

Codul Muncii – Legea nr. 53/2003 cu modificările și completările ulterioare în articolul 5 alineatul 1 statuează că în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. În alineatul 2 al aceluiași articol sunt enumerate criteriile pe care pot fi întemeiate acte de încălcare a principiului egalității, acestea fiind sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârsta, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența sau activitate sindicală. OUG. 55/2006 a introdus un nou alineat la art. 6 care prevede că pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

Articolul 27 care impune obligativitatea efectuării controlului medical la angajarea în muncă prevede la alineatul 5 că este interzisă solicitarea testelor de graviditate la angajarea în muncă.

Articolul 39 alin. 1 enumeră drepturile salariaților menționând la litera d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament.

Articolul 59 interzice concedierea pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală. Articolul 60 continuă protecția împotriva concedierii pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere, pe durata concediului de maternitate, pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani.

Un act normativ important pentru consacrarea principiului egalității de gen îl constituie *Ordonanța 137/2000* privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, care include în definiția²³ discriminării și criteriul genului. Criteriul genului apare pe tot parcursul ordonanței incriminând orice comportament activ sau pasiv care prin efectele pe care le generează favorizează sau defavorizează ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate. Conform art. 5 criteriul sexului nu poate condiționa participarea la o activitate economică, alegerea sau exercitarea liberă a unei profesii. Constituie contravenție discriminarea unei persoane pe acest motiv într-un raport de muncă sau protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

Ordonanța face o enumerare exhaustivă a domeniilor de aplicare a dispozițiilor sale referindu-se la:

- a. încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b. stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c. acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d. formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e. aplicarea măsurilor disciplinare;

²³ OG 137/2000, art. 2 (1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege în domeniul politic, economic, social și cultura sau în orice alte domenii ale vieții publice.

- f. dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g. orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Ordonanța precizează însă că aplicarea principiului egalității de șanse în aceste domenii nu poate îngradi acțiunea unui angajator de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, cu condiția ca refuzul să nu constituie un act de discriminare în înțelesul ordonanței, măsura să fie justificată de un scop legitim iar metodele de atingere a scopului să fie adecvate și necesare.

Legea cadru care reglementează egalitatea de gen o reprezintă *Legea 202/2002*, republicată în 2007 consacrată promovării egalității de șanse între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex. Art. 1 alin. 2 definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați ca fiind luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin, și respectiv feminin și tratamentul egal al acestora. Art. 2 enumeră domeniile în care se aplică măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați: domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

Nu sunt considerate discriminări măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării, acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de bărbați sau femei. Este permisă diferența de tratament bazată pe o caracteristică de sex în situația în care aceasta reprezintă o cerință profesională specifică, determinată de natura activităților profesionale specifice.

În domeniul muncii, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este asigurată prin accesul nediscriminatoriu la alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii ori activități, angajare și promovare în ierarhia profesională, venituri egale pentru muncă de valoare egală, informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, beneficii care nu sunt de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială, organizații patronale, sindicale, organisme profesionale, prestații și servicii sociale acordate conform legii.

Legea reglementează egalitatea de șanse între femei și bărbați având o aplicabilitate generală, pentru toate persoanele atât în sectorul public cât și în cel privat. Ea prevede obligativitatea pentru angajatori a introducerii în regulamentele interne de organizare și funcționare a dispozițiilor care să interzică discriminarea pe criterii de sex. De asemenea, angajații beneficiază de dreptul permanent la informare asupra drepturilor pe care le au prin afișare în locuri vizibile.

Legea cuprinde prevederi care reglementează protecția maternității, hărțuirea sau hărțuirea sexuală, accesul la educație, servicii de sănătate, cultură, participarea femeilor la conducere și decizie, respectarea principiului egalității de șanse în mass media.

Ordonanța de urgență 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă reglementează situația femeilor însărcinate și a mamelor, lăuze sau care alăptează, care au raporturi de muncă sau de serviciu cu un angajator. Ordonanța face o aplicare a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați oferind protecție împotriva discriminărilor atunci când femeile sunt gravide, sunt în concediu de maternitate, sunt în concediu parental (prevederile sunt valabile și pentru bărbații care decid să beneficieze de acest concediu), se reîntorc la lucru. În toate aceste perioade angajatele trebuie să beneficieze de aceleași oportunități ca și ceilalți, ca de exemplu mărire de salariu, bonusuri, comisioane, oportunități de training și de dezvoltare, evaluări și oportunități de promovare, informații despre alte aspecte organizaționale care le pot afecta.

Ordonanța oferă un mecanism în trei pași pentru a asigura sănătatea și securitatea la locul de muncă în situații de maternitate și de graviditate astfel încât angajatele să continue să lucreze eficient pentru angajator: prevenirea riscurilor, descoperirea și îndepărtarea riscurilor, prevederi speciale.

O parte importantă a acestui act normativ o reprezintă protecția împotriva concedierii. Astfel, potrivit Ordonanței este interzisă încetarea unilaterală de către angajator a raporturilor de muncă în cazul angajatei gravide sau al angajatei gravide aflată în concediu de risc maternal²⁴, pentru motive care au legătură directă cu starea sa. Excepție de la această interdicție face situația concedierii ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului.

²⁴ Art. 21 al. 1 lit. a și b, OU nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003, modificat prin art. 1, punctul 7 din Legea nr. 25 din 5 martie 2003, publicată în Monitorul Oficial nr. 214 din 11 martie 2004.

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), este interzisă de lege. 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.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului aprobată cu modificări și completări, prin Legea nr. 7/2007 cu modificările și completările ulterioare prevede dreptul părinților de a beneficia de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau în cazul copilului cu handicap, de până la trei ani precum și de o indemnizație lunară. De la 1 ianuarie 2011, OUG 148/2005 a fost înlocuită de OUG 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor.

*Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 67/2007*²⁵ privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială reglementează măsurile pentru aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în schemele profesionale de securitate socială al căror scop este de a furniza salariaților sau persoanelor care desfășoară activități independente prestații menite să suplimenteze ori să înlocuiască prestațiile prevăzute de sistemul general public de securitate socială, indiferent dacă apartenența la aceste scheme este obligatorie sau facultativă. Prevederile acestei ordonanțe se aplică populației active, inclusiv persoanelor care desfășoară activități independente, persoanelor a căror activitate este întreruptă de boală, maternitate, accident sau șomaj involuntar, persoanelor care caută un loc de muncă, pensionarilor, persoanelor cu handicap, persoanelor care au dobândit o invaliditate, precum și cele care revendică drepturile în numele lor, în condițiile legii.

*Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 61/2008*²⁶ 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, stabilește cadrul pentru combaterea discriminării bazate pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, în vederea punerii în practică a principiului egalității de tratament. Prevederile ei se aplică tuturor persoanelor fizice și juridice din sectorul public sau privat, inclusiv organismelor publice, care furnizează bunuri și servicii aflate la dispoziția publicului, independent de persoana în cauză, și care sunt oferite în afara vieții private și familiale și privesc tranzacțiile care se derulează în acest cadru.

3.2.1.3 Planificarea acțiunilor în domeniul egalității de șanse

Strategia națională pentru egalitate de șanse între femei și bărbați 2010-2012 și Planul general de acțiuni

Strategia națională pentru egalitate de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010-2012 precum și Planul general de acțiuni pentru implementarea ei au fost aprobate prin Hotărârea Guvernului 237 din 24 martie 2010.

Asemeni documentului strategic anterior, strategia pentru perioada 2010-2012 își propune să răspundă prin măsuri și activități concrete situațiilor problematice care au fost identificate de-a lungul timpului pe anumite direcții de intervenție specifice, precum: educația, piața muncii, viața socială, roluri și stereotipuri de gen, participarea la procesul de luare a deciziilor.

Strategia a fost elaborată în contextul menținerii în societatea românească a discriminării pe criteriu de sex în societate și a diferențelor între sexe în ceea ce privește accesul, participarea și implicarea pe piața muncii, la nivelul vieții sociale, politice, economice și culturale.

Strategia pornește de la obiectivele și prioritățile specifice stabilite prin Programul de Guvernare 2009-2012 în capitolul 9, *Familia, protecția copilului și egalitate de șanse*. Aceste priorități au în vedere promovarea participării active a femeii la luarea deciziei și în structurile de reprezentare publică, creșterea capacității instituționale pentru implementarea politicilor de gen, crearea sistemului național care să promoveze politicile privind egalitatea de șanse pe piața muncii bazate pe fondurile structurale, introducerea unei reprezentări minimale a femeilor în Parlament și în primele două linii ierarhice ale Guvernului începând cu ciclul electoral 2012.

Punctele vulnerabile ale egalității de gen identificate în strategie sunt gradul scăzut de conștientizare asupra politicilor de

²⁵ Aprobata prin Legea 44/2008

²⁶ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 385 din 21 mai 2008, aprobată cu modificări prin Legea nr. 62/2009

egalitate de șanse în administrația publică și în mass-media, lipsa unor prevederi coerente referitoare la soluționarea plângerilor și reclamațiilor referitoare la discriminarea de gen. Aceste vulnerabilități sunt completate de amenințările exercitate de criza economică, dinamica pieței muncii, promovarea deficitară a campaniilor sociale în mass-media.

Obiectivul general al strategiei constă în îmbunătățirea cadrului de implementare a politicilor de egalitate de gen în vederea atingerii de facto a egalității între femei și bărbați la toate nivelurile vieții economice, sociale, politice și culturale. Obiectivele specifice constau în: introducerea perspectivei de gen în educația formală și non-formală, combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ, reducerea diferențelor de gen în salarizare, încurajarea concilierii vieții de familie cu cea profesională, promovarea perspectivei de gen în viața socială, sensibilizarea mass-mediei cu privire la principiul egalității de șanse între femei și bărbați, participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile de luare a deciziilor, implementarea și monitorizarea indicatorilor dezvoltați potrivit Platformei de acțiune de la Beijing, evaluarea Planului de acțiuni pentru implementarea Strategiei pentru perioada 2010-2012 de toate instituțiile cu responsabilități în domeniu.

Fiecărui obiectiv specific din strategie îi corespunde un set de acțiuni menite să răspundă punctual acelui obiectiv. Astfel pentru atingerea obiectivului privind integrarea perspectivei de gen în educație, atât la nivel formal cât și la nivel informal se au în vedere încheierea unui protocol de colaborare cu Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, elaborarea unui ghid de integrare a perspectivei de gen în activitatea preșcolară, realizarea unor programe de formare pe egalitate de gen pentru personalul didactic din învățământul preșcolar.

În vederea combaterii stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ strategia propune ca acțiuni menite să răspundă acestui obiectiv organizarea de campanii de informare în domeniul egalității de șanse pentru elevii de liceu, elaborarea și diseminarea de materiale informative adaptate particularității grupului țintă (elevii și studenții).

Reducerea diferențelor de gen în salarizare va fi abordată prin organizarea de conferințe naționale pe tema rolului politicilor de reducere a diferenței salariale între femei și bărbați, cu participarea organizațiilor sindicale, asociațiilor patronale precum și a reprezentanților mediului de faceri, elaborarea și editarea de materiale promoționale și informative, promovarea în presă a evenimentelor organizate de ANES.

Pentru încurajarea concilierii vieții de familie cu viața profesională strategia are în vedere organizarea unei campanii de informare și conștientizare pentru tați cu privire la nevoia implicării acestora în creșterea și educația propriilor copii, editarea unui ghid cu modele de conciliere a vieții de familie cu cea profesională și cu prevederi legislative, care să fie distribuit la nivel național, încheierea unui protocol de colaborare privind egalitatea de șanse cu partenerii sociali și implicarea acestora în acțiunile de conștientizare și popularizare a problematicei de egalitate de gen.

Promovarea perspectivei de gen în viața socială urmează a fi desfășurată prin organizarea de evenimente care să marcheze Ziua internațională a femeii și Ziua internațională a bărbatului, Ziua tatălui, Ziua mamei, Ziua internațională a familiei, Ziua internațională pentru eliminarea violenței împotriva femeilor.

În vederea sensibilizării mass-mediei în problematica egalității de gen, Strategia are în vedere încheierea unui Protocol de colaborare cu Clubul Român de Presă, Consiliul Național al Audiovizualului, realizarea unui diagnostic privind impactul presei video asupra construcției rolurilor și stereotipurilor de gen, realizarea de reuniuni cu ziariștii.

Pentru implementarea și monitorizarea indicatorilor dezvoltați potrivit Platformei de acțiune de la Beijing - stabilirea unei rețele de culegere de date cantitative și calitative de la membrii CONES/COJES (comisia județeană în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați) cu scopul realizării unei raportări anuale, organizarea unei conferințe anuale de prezentare a raportului privind implementarea și monitorizarea indicatorilor dezvoltați potrivit Platformei de acțiune de la Beijing.

3.2.1.4 Organizare instituțională

Legea 202/2002 a prevăzut înființarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați ca principala autoritate publică abilitată să promoveze principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și să asigure integrarea activă a problematicei de gen în politicile și programele naționale. Aceasta era prevăzută să funcționeze ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse. Agenția evaluează și avizează planurile de acțiune pe care celelalte autorități publice sunt obligate să le elaboreze semestrial

atât în politica de gestiune a resurselor umane cât și în politicile specifice domeniului de activitate. Către ea sunt raportate anual progresele obținute de fiecare autoritate, ea elaborând la rândul ei analize și rapoarte privind participarea femeilor și bărbaților la activitatea decizională, în administrația publică, la nivel central și local, în sfera economică socială și politică.

Conform legii, Agenția are rolul de a elabora și aplica strategia și politicile Guvernului în domeniul egalității, de a armoniza cadrul legislativ în domeniul egalității cu reglementările Uniunii Europene, de a asigura reprezentarea statului român pe plan intern și extern în domeniul său de activitate, și de autoritate de stat prin care se asigură integrarea activă și vizibilă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale. Agenția asigură de asemenea respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor Legii 202/2002 prin instituțiile care au în responsabilitate aplicarea de măsuri privind egalitatea de șanse.

Prin Hotărârea Guvernului nr.728 din 21 iulie 2010 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 11/2009 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale (MMFPS), Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între femei și bărbați a fost reorganizată devenind Direcția egalitate de șanse între femei și bărbați în cadrul MFPSP, în subordinea directă a ministrului.

Tot prin legea 202/2002 a fost înființată și Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES), a cărei activitate este coordonată de președintele Agenției care este și președintele CONES. Aceasta a preluat atribuțiile Comisiei consultative interministeriale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CODES). CONES este alcătuită din reprezentanți ai ministerelor și altor organe de specialitate ale administrației publice din subordinea Guvernului, ai organizațiilor sindicale, ai asociațiilor patronale, reprezentative la nivel național, precum și reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale cu activitate recunoscută în domeniu. CONES asigură coordonarea activității comisiilor județene în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES), ea se reunește trimestrial și analizează rapoartele periodice transmise de comisiile județene și decide asupra măsurilor necesare pentru eliminarea deficiențelor constatate în domeniul egalității de șanse și de tratament. Președintele Agenției are obligația de a prezenta semestrial comisiilor parlamentare pentru egalitate de șanse raportul privind activitatea desfășurată și utilizarea fondurilor bugetare și extrabugetare, precum și planul anual de măsuri elaborate de fiecare instituție membră CONES pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați.

Prin HG 728/2010 se prevede că coordonatorul activității egalității de șanse între femei și bărbați este Președintele Comisiei Naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

3.2.2 Situația în Spania

- Competența în domeniul egalității de șanse este distribuită conform organizării teritoriale a statului – nivel statal, nivel regional
- Legea Organică nr. 1 din 28 decembrie 2004 privind măsurile de protecție integrată împotriva violenței de gen
- Legea Organică nr. 3 din 22 martie 2007 privind egalitatea efectivă de șanse între femei și bărbați, ce dezvoltă principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, atât ca element de calitate în cadrul politicilor publice cât și al ansamblului de relații sociale
- Legea 39/1999 reglementează reconcilierea vieții profesionale cu viața familială
- Decretul Regal 253/2006 - Observatorul Național privind Violența împotriva Femeilor
- Planul Strategic pentru Egalitate de Șanse 2008-2011
- Planurile de acțiune pentru ocuparea forței de muncă
- Organizare instituțională
 - Institutul Femeii – organizat la nivel național, în subordinea Ministerului Sănătății, are ca misiune promovarea egalității între femei și bărbați în toate sferile societății
 - Institute regionale ale femeii
 - Observatoarele pentru Egalitate

3.2.2.1 Competența în domeniul egalității de șanse

Organizarea teritorială a statului spaniol, concretizată în existența municipiilor, provinciilor și Comunităților Autonome, este deosebit de importantă în analiza distribuției competențelor în materia egalității de șanse. În Spania, stat care funcționează ca o federație de comunități autonome, există o partajare de competențe între nivelul statal central și nivelul regional.

Statul deține un set de competențe exclusive printre care se numără și reglementarea condițiilor fundamentale care garantează egalitatea tuturor cetățenilor în exercitarea drepturilor și în îndeplinirea tuturor obligațiilor lor constituționale, legiferarea și relațiile internaționale. Articolul 148.1.20 din Constituție integrează în Statutul de Autonomie al Comunităților Autonome competența în domeniul asistenței sociale din care egalitatea de șanse face parte integrantă. În prezent, toate cele 17 Comunități Autonome posedă pe teritoriul lor mecanisme de egalitate de șanse. În ceea ce privește administrația publică locală, conform reglementărilor în vigoare, municipiile pot realiza activități complementare celor caracteristice altor administrații publice, în mod special cele referitoare la promovarea femeilor. Municipiile cu o populație mai mare de douăzeci de mii de locuitori, ele însele sau prin asociați, sunt responsabile de furnizarea serviciilor sociale.

3.2.2.2 Cadrul legislativ în domeniul egalității de șanse

Constituția Spaniei consacră în articolul 14 principiul egalității între cetățeni statuând "Toți cetățenii spanioli sunt egali în fața legii, fără nici o discriminare ...". Acest text stă la baza primelor politici pentru dezvoltarea cadrului de promovare a egalității de șanse între femei și bărbați.

În Spania, strategia de combatere a discriminării pe criteriu sexului este consolidată prin:

- Legea Organică nr. 1 din 28 decembrie 2004 privind măsurile de protecție integrată împotriva violenței de gen
- Legea Organică nr. 3 din 22 martie 2007 privind egalitatea efectivă de șanse între femei și bărbați, ce dezvoltă principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, atât ca element de calitate în cadrul politicilor publice cât și al ansamblului de relații sociale

Legea Organică 1/2004 are ca domeniu de intervenție protecția împotriva violenței, discriminării, statutul de inegalitate și relațiile de putere dintre bărbați și femei. Prevederile legii se aplică relațiilor dintre bărbați și femei, indiferent dacă sunt sau au fost căsătoriți, sau sunt uniți prin relații similare de afectivitate, chiar dacă nu au conviețuit împreună. Legea reglementează prevenirea, sancționarea și eradicarea violenței de gen, de exemplu violența fizică și psihică, inclusiv atacul împotriva libertății sexuale, amenințărilor și a altor acte de coerciție. Această lege reglementează în mod deosebit asistența socială acordată victimelor.

Legea organică 3/2007 reglementează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru următoarele domenii:

- Loc de muncă
- Politici sociale
- Economie
- Cultură
- Sfera civilă
- Politică

Această lege transpune prevederile Directivei 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului reglementând principiile de intervenție a puterilor publice în vederea atingerii egalității de șanse reale și efective între bărbați și femei pentru sectorul public și cel privat.

Alte două acte normative cu impact asupra domeniului egalității de șanse sunt *Decretul Regal 253 din 3 martie 2006* prin intermediul căruia s-au stabilit funcțiile, sistemul de operare și componența *Observatorului Național* privind Violența împotriva Femeilor și care modifică *Decretul Regal 1600/2004* privind structura organizatorică a Ministerului Muncii și Afacerilor Sociale.

Legea 39/1999 reglementează reconcilierea vieții profesionale cu viața familială și reprezintă o recunoaștere implicită a faptului că nu este posibilă o dezvoltare personală deplină fără existența unui echilibru între rolul productiv și cel reproductiv. Aceasta

subliniază recunoașterea faptului că nu este posibilă integrarea socio-profesională deplină a femeilor fără o partajare reală a responsabilităților în cadrul sferei domestice.

3.2.2.3 Planificarea acțiunilor în domeniul egalității de șanse

Principiul egalității din punct de vedere juridic se regăsește în articolul 14 din *Constitutia din anul 1978* („Toți cetățenii spanioli sunt egali în fața legii, fără nici o discriminare ...”), ca axa în jurul căreia se articulează primele politici pentru femei în epoca democratică, garantând în cele din urmă ca un drept de proprietate individuală, desprinderea de statutul lor exclusiv de soții și mame în cadrul familiei.

În mod evident, lupta împotriva obstacolelor care au stat în calea atingerii obiectivului egalității de șanse a inspirat proiectarea primelor politici pentru femei, care și-au găsit ca modalitate de dezvoltare **Planurile pentru Egalitatea de Șanse**.

3.2.2.3.1 Planul Strategic pentru egalitate de șanse 2008-2011

În prezent este în vigoare al IV-lea Plan pentru Egalitate de Șanse care cuprinde 168 de măsuri ce pun accentul pe realizarea egalității reale și efective, îndeosebi în ceea ce privește măsurile din domeniul relațiilor de muncă care promovează integrarea corectă și egală a femeilor pe piața forței de muncă.

Al IV-lea plan pentru Egalitate de Șanse ține seama de angajamentele asumate de Spania în cadrul celei de-a IV-a Conferințe Mondiale privind Femeile, ce a avut loc la Beijing în 1995. El ia în considerare de asemenea orientările stabilite de către Strategia Cadru Comunitară privind Egalitatea între femei și bărbați (2001-2005), al cărei obiectiv principal este acela de a introduce dimensiunea egalității de șanse în toate politicile și acțiunile realizate la nivel comunitar și la nivelul statelor membre, ceea ce a fost desemnat prin termenul „*mainstreaming*” (*integrare*).

Planul include 168 de linii de acțiune, grupate în opt domenii strategice, prin care se dezvoltă și se definesc atât o serie de măsuri specifice de combatere a discriminării care încă există, cât și o creștere a prezenței femeilor în acele domenii ale vieții sociale în care, încă sunt slab reprezentate. Dezvoltarea acestui plan se bazează pe două principii fundamentale:

→ Principiul bazat pe conceptul de *mainstreaming* (integrare) ce constă în promovarea apărării și garantării principiului egalității între femei și bărbați, în toate activitățile și politicile, la toate nivelurile, evaluând posibilele sale efecte;

→ Cel de colaborare, la modul cel mai strâns posibil, între părțile implicate în apărarea și garantarea egalității de șanse : administrații publice, agenți sociali, ONG-uri și societatea civilă în general.

Există opt domenii prioritare pentru care Planul de Egalitate prevede măsuri specifice, acestea fiind:

1. Introducerea perspectivei de gen în politici publice: sunt propuse acțiuni pentru intensificarea colaborării cu administrațiile publice și cu instituțiile private, în scopul de a introduce principiul de “*mainstreaming*” în toate politicile, planurile și strategiile de proiectare.
2. Egalitatea de șanse între femei și bărbați pe plan economic: conține inițiative care trebuie să promoveze în continuare participarea femeilor pe piața muncii, spiritul de antreprenariat al femeilor și eliminarea barierelor din calea egalității condițiilor de muncă pentru femei și bărbați.
3. Participarea la procesul decizional: cuprinde atât măsurile de stimulare a prezenței femeilor în procesul decizional, în politică, economie și societate, cât și promovarea avansării profesionale a femeilor în cadrul administrațiilor publice.
4. Promovarea calității vieții femeilor: include atât inițiative în domeniul sănătății, educației și culturii, precum și măsuri pentru prevenirea și eradicarea sărăciei și a excluziunii sociale a femeilor.
5. Promovarea egalității în viața civilă: include atât politicile de combatere a violenței domestice, cât și promovarea participării ONG-urilor pentru a dezvolta programe privind egalitatea între femei și bărbați.
6. Transmiterea valorilor și atitudinilor egalitare: include măsuri care afectează dezvoltarea de valori și practici ce promovează

egalitatea și elimina stereotipurile din mass-media și publicitate.

7. Reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie, cu inițiative majore pentru a continua obținerea unui echilibru mai bun între bărbați și femei atunci când vine vorba de a compatibiliza activitățile dezvoltate în ambele domenii.

8. Colaborare: se definesc atât obiectivele de promovare a cooperării cu autoritățile publice și instituțiile publice și private, cât și de consolidare a participării spaniole în cadrul organismelor internaționale și de promovare a colaborării pentru dezvoltare cu ONG-urile și alte instituții, cum ar fi Agenția Spaniolă de Cooperare Internațională.

3.2.2.3.2 Planurile anterioare de egalitate

Al III-lea Plan de egalitate a fost conceput cu scopul de a adapta realitatea spaniolă la domeniile definite în cadrul celei de-a IV-a Conferințe de la Beijing. Dacă primul Plan a reprezentat un impuls în vederea obținerii egalității în fața legii, iar cel de al II-lea Plan a presupus inițierea și implementarea unor măsuri concrete pentru domeniul egalității de Șanse, Planul al III-lea ajunge la concluzia că trebuie introduse *măsuri în vederea reformării structurilor care împiedică în prezent integrarea, păstrarea și promovarea femeilor pe piața forței de muncă* (Institutul pentru Femei, 1997), considerând că este esențial pentru ele *partajarea comună între bărbați și femei, a vieții de familie și a celei profesionale* (Institutul pentru femei, 1997).

3.2.2.3.3 Planurile de acțiune pentru ocuparea forței de muncă

Alături de Politicile privind Egalitatea de Șanse concepute de Institutul pentru Femei, Planurile de Acțiune pentru ocuparea forței de muncă, integrate în Strategia Europeană de Ocupare a Forței de Muncă, sunt încă din 1998 un instrument major în elaborarea orientărilor unei politici pentru ocuparea forței de muncă în Spania.

În conformitate cu scopul expres de a avansa către o participare egală a femeilor pe piața forței de muncă, se prevăd măsuri de discriminare pozitivă, promovând accesul prioritar al femeilor la majoritatea programelor de ocupare a forței de muncă. În Pilonul IV, dedicat consolidării unei politici de egalitate de șanse, sunt incluse patru orientări: abordarea integratoare a egalității de șanse pentru femei și bărbați în toate politicile, lupta anti-discriminare între bărbați și femei, armonizarea vieții profesionale cu cea familială și facilitarea revenirii la muncă a femeilor.

3.2.2.3.4 Planul Național împotriva Discriminării Profesionale a Femeii

Acest Plan vine să combată discriminarea salarială care a fost una din încălcările și discriminările împotriva femeilor cele mai raportate de către mișcările feministe, sindicate și grupuri sociale, așa cum demonstrează și studiile statistice ale OIM și Comisia Europeană.

3.2.2.4 Organizare instituțională

La nivel național, funcționează Institutul Femeii, organism autonom în cadrul Ministerului Sănătății, Politicii Sociale și Egalității, prin mijlocirea Secretariatului de stat pentru Egalitate, și care este responsabil pentru promovarea și încurajarea condițiilor ce permit egalitatea socială a ambelor sexe și participarea femeilor în viața politică, culturală, economică și socială.

Înființat în octombrie 1983, de către primul guvern socialist al democrației, politicile sale, grupate sub Planuri de egalitate succesive, au fost întotdeauna concepute pentru a elimina diferențele bazate pe criterii de sex și pentru a încuraja lupta împotriva discriminării femeilor în societate.

Institutul s-a aflat în subordinea Ministerului Culturii până în 1988, când a devenit parte a Ministerului Afacerilor Sociale și ulterior s-a alăturat Ministerului Muncii. Începând cu anul 2004 a fost legat de Secretariatul General pentru Politici de Egalitate. Începând cu martie 2008, a făcut parte din Ministerul pentru Egalitate, stabilit de guvern în urma alegerilor generale din luna martie a aceluiași an. În noiembrie 2010, se desființează Secretariatul General al Politicilor de Egalitate și Institutul este atașat Ministerului Sănătății, Politicii Sociale și Egalității prin Secretariatul de Stat pentru Egalitate. El are ca misiune promovarea egalității între femei și bărbați în toate sferile societății, prin programe conduse eficient, servicii

de calitate și cooperarea altor persoane. O altă misiune este aceea de menținere a excelenței în îndeplinirea sarcinilor încredințate pentru a asigura faptul că Spania are o societate reală și efectiv egală între femei și bărbați cât mai repede posibil.

De-a lungul istoriei sale a ieșit în evidență prin inițiativele și acțiunile sale în sprijinul progresului femeilor spaniole pentru drepturi egale stipulate în articolul 14 din Constituția spaniolă.

Principalele funcții ale Institutului femeii sunt :

- Studiul situației femeilor spaniole în domeniul juridic, social, economic, educațional, cultural și sanitar
- Colectarea informațiilor și documentelor referitoare la femei
- Inițierea și finalizarea campaniilor de sensibilizare privind egalitatea de gen
- Formare în materie de egalitate între femei și bărbați, realizând în mod direct acțiuni de formare și promovând dezvoltarea lor de către alți agenți
- Gestionarea datelor statistice referitoare la situația femeilor spaniole. Aceste date se obțin conform Sistemului de Stat al Indicatorilor de Gen proiectat de către Institutul Femeii
- Elaborarea rapoartelor și promovarea măsurilor ce contribuie la eliminarea discriminărilor existente împotriva femeilor în societate
- Aplicarea și monitorizarea normelor legale privind domeniul de competență al Institutului
- Încurajarea relațiilor de colaborare cu alte instituții similare ca natură, existente în celelalte Comunități Autonome și Administrații locale, în mod special prin intermediul Conferinței Sectoriale și a celorlalte organisme de colaborare existente în acest domeniu material
- Promovarea serviciilor destinate femeilor care se află în situații de risc
- Primirea și canalizarea denunțurilor formulate de femei în cazuri concrete de discriminare pe criterii de sex
- Furnizarea de informații referitoare la drepturile femeii și furnizarea consilierii contra discriminării pe criterii de sex
- Promovarea participării depline a femeilor la societatea informațională
- Recuperarea și conservarea arhivelor referitoare la istoria femeilor
- Gestionarea fondurilor europene din cadrul Fondului Social European.

La nivel regional în fiecare din cele 17 regiuni autonome funcționează un institut al femeii.

De asemenea, entități deosebit de importante pentru promovarea egalității între bărbați și femei sunt Observatoarele pentru Egalitate. Acestea reprezintă organisme specializate în domeniul genului și al egalității de șanse, al cărui obiectiv principal este de a monitoriza, evalua, analiza și difuza toate informațiile cu privire la politicile transversale privind egalitatea de gen care se dezvoltă în diferite departamente ministeriale, organisme autonome și alte entități atât publice cât și private. Consolidarea și diseminarea activității acestor observatoare este unul dintre obiectivele strategice ale Planului de Egalitate de Șanse 2008-2011.

Institutul Femeii gestionează două observatoare de gen, Observatorul pentru Egalitate de Șanse și Observatorul pentru Imaginea Femeilor. Alături de acestea există și alte observatoare care funcționează pe lângă alte agenții guvernamentale cum ar fi Observatorul pentru Violență.

4 MECANISM PENTRU APLICAREA PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE ȘANSE PE PIAȚA MUNCII

- Stereotipurile de gen – limitează accesul pe piața muncii
- Accesul la un loc de muncă – mai dificil pentru femei
- Recrutarea femeilor și bărbaților în funcție de tipul de contract reflectă de asemenea situații de inegalitate – femeile încheie mai mult decât bărbații contracte pe durată determinată sau cu timp de lucru parțial
- Liniile de acțiune pentru promovarea egalității de șanse în procesul de recrutare
 - Evitarea discriminării în selectarea personalului
 - Dezvoltarea unei culturi care valorifică egalitatea
 - Formarea persoanelor din funcțiile de conducere pentru a promova cultura egalității
- Segregarea profesională și segregarea sectorială între femei și bărbați
- Principiul remunerării egale pentru muncă egală
- Diferența de remunerare – afectează îndeosebi femeile (17,8% în medie în UE)
- Discriminarea directă și indirectă
- Cadrul normativ european și național consacră principiul nediscriminării în ceea ce privește remunerarea
- Flexibilizarea timpului de lucru – sprijină concilierea vieții profesionale cu viața de familie; moduri de flexibilizare
- Hărțuirea sexuală la locul de muncă – afectează obiectivitatea procesului de promovare, formare, salarizare

4.1 Stereotipuri de gen pe piața muncii

Stereotipul este rezultatul unui proces de selecție și de sistematizare, prin care se generalizează la un ansamblu de indivizi aceleași opinii simplificate la extrem, uneori până la caricatură.

Cel mai frecvent, stereotipurile de gen sunt definite ca sisteme organizate de credințe și opinii în legătură cu caracteristicile femeilor și bărbaților, precum și cu presupusele calități ale masculinității și feminității. Stereotipurile de gen sunt consensuale și au un larg nivel de acceptabilitate socială (tradiții, cutume).

Stereotipurile de gen funcționează descriptiv și prescriptiv. Ele

- descriu și promovează norme în legătură cu caracteristicile asociate unui anumit gen,
- fac parte dintr-un sistem larg de credințe despre gen care influențează percepțiile despre cele două sexe,
- se manifestă printr-un orizont complex de așteptări la nivel social.

Stereotipurile diferă de prejudecăți care sunt idei preconcepute pe care și le face cineva asupra unui lucru, adoptate fără cunoașterea directă a faptelor. O prejudecată este un raționament eronat deoarece procesul de raționare este incomplet suspendat înainte de a fi finalizat. Ca și stereotipurile, ele justifică o luare de poziție față de o persoană și au un caracter non rațional afectiv.

În ceea ce privește participarea femeilor pe piața muncii s-au înregistrat progrese în atitudinea societății. Cu toate acestea, persistă o serie de stereotipuri privind inferioritatea femeilor (de exemplu în abilitatea de a ocupa funcții de decizie), fapt care produce o fractură vizibilă între viața de familie și dezvoltarea profesională a acestora. În cadrul *Sondajului "Percepții și atitudini ale populației României față de fenomenul de discriminare"*²⁷, doar 15% dintre respondenți și-au exprimat dezacordul cu privire la faptul că este mai mult datoria bărbatului de a aduce bani în casă și mai mult datoria femeii de a se ocupa de treburile casei și de familie.

La locul de muncă, stereotipurile pot furniza răspunsuri complexe referitoare la o persoană cu privire la competențe, educație,

²⁷ Realizat în iunie 2008 la solicitarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

potențial profesional, poziția pe care merită să o ocupe, performanța pe care o poate obține la locul de muncă, ș.a.m.d. În acest caz răspunsurile nu sunt date de contactul direct cu persoana în cauză ci de activarea stereotipurilor proprii despre categoria din care persoana respectivă face parte.

Cercetările efectuate arată ca stereotipurile limitează integrarea pe piața muncii. Multe dintre persoane sunt reticente în ceea ce privește ocuparea locului lor de muncă cu categorii de persoane "indezirabile" (persoane aparținând unei minorități etnice, sexuale, etc.). Prejudecățile și atitudinile discriminatorii rămân larg răspândite și față de femei, inclusiv în ceea ce privește asumarea de noi roluri în sfera profesională și în viața publică. 39% din populația interviuată menține stereotipul conform căruia bărbatul este cel care conduce familia, iar deciziile, firesc, trebuie să îi aparțină. Femeia are însă și ea, un rol bine determinat în zona privată, conform percepției a aproape jumătate dintre subiecții Barometrului discriminării, realizat de Metro Media Transilvania: este responsabilă cu treburile casei, cu sarcinile domestice. În plan profesional, aproape 1/3 dintre respondenți consideră că este dreptul bărbatului să beneficieze de un loc de muncă atunci când situația economică diminuează oportunitățile de angajare. Bărbații rămân cei care au dreptul, în principal, să își asume roluri de conducere și în zona publică, profesională. În primul rând pentru că sunt mai capabili să o facă, după cum cred 36% dintre persoanele interviuate, dar, mai mult, rolurile din zona privată, a familiei, încare sunt în mod special active femeile, nu le mai permite acestora timpul necesar pentru a fi manageri. Există și opinia conform căreia femeilor le este, oricum, frică de mari responsabilități, în rândul a 1 din 4 respondenți din cadrul aceleiași cercetări a Metro Media Transilvania²⁸.

4.2 Accesul pe piața muncii și procedurile de recrutare și selecție

4.2.1 Aspecte conceptuale

În analiza modului de acces la un loc de muncă trebuie să pornim de la definirea unor concepte cum, ar fi: ocuparea forței de muncă, rata șomajului, timpul de căutare a unui loc de muncă.

În cadrul ocupării forței de muncă există doi indicatori importanți:

→ Rata de activitate²⁹ a populației în vârstă de muncă (15-64 ani) care reprezintă ponderea populației active în vârstă de muncă în totalul populației de aceeași vârstă, exprimată procentual.

→ Rata de ocupare³⁰ reprezintă raportul dintre populația ocupată și populația totală în vârstă de 15-64 de ani, exprimat procentual.

Rata șomajului, conform Biroului Internațional al Muncii, reprezintă raportul dintre numărul șomerilor definiți conform criteriilor Biroului Internațional al Muncii și populația activă totală, exprimat procentual.

Timpul de căutare a unui loc de muncă este perioada parcursă de femeia sau bărbatul aflat în situație de șomaj până la găsirea unui loc de muncă.

4.2.2 Situația la nivel național

Datele statistice existente la nivel național arată că nu există încă o egalitate de șanse între femei și bărbați pe piața forței de muncă, menținându-se disparitățile în defavoarea femeilor. La nivelul pieței muncii se poate observa o diferență între rata de ocupare a femeilor și cea a bărbaților care se perpetuează în timp. În anul 2004, rata de ocupare a femeilor cu vârsta cuprinsă între 15-64 de ani era de 52,1%, mult mai mică decât cea a bărbaților cu aceleași vârste, care era de 63,6%, pentru anul 2007 se înregistrează tot o diferență considerabilă între sexe - rata de ocupare a femeilor (15-64 de ani) este de 51,7%, față de cea a bărbaților, de 64,1%³¹.

²⁸ Barometrul de opinie privind Sursa: Intoleranță, discriminare, discriminarea în România. autoritarism în opinia publică. Metro Media Transilvania, 2004

²⁹ Indicatorii ocupării și formării profesionale, utilizați la nivel național, www.mmuncii.ro, Eurostat – Labour Force Survey

³⁰ Anuarul Statistic 2009, Capitolul 3 Piața Forței de Muncă, Institutul Național de Statistică http://www.insse.ro/cms/files/Anuar%20statistic/03/03%20Piata%20fortei%20de%20munca_ro.pdf

³¹ 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

Cum se poate observa în tabelele³² de mai jos, în 2008 din totalul persoanelor active din punct de vedere economic rata de ocupare a femeilor este mai mică decât cea a bărbaților (38,2 față de 49,2).

Tabel: Rata de ocupare și rata șomajului pe grupe de vârstă și sex în 2008³³

Rata ocupării	Femei	Bărbați
Total	49,2	38,2
15 - 24 ani	29,1	20,2
25 - 34 ani	77,7	68,2
35 - 44 ani	85,8	72,2
45 - 54 ani	79,2	62,7
55 - 64 ani	53,0	34,4
65 ani și peste	17,9	13,4

Rata șomajului	Bărbați	Femei
Total	3,5	1,8
15 - 24 ani	6,8	4,5
25 - 34 ani	5,6	3,3
35 - 44 ani	4,6	3,1
45 - 54 ani	4,6	2,1
55 - 64 ani	2,1	0,3
65 ani și peste	-	-

Persoane inactive	Bărbați	Femei
Total	47,3	60,0
15 - 24 ani	64,1	75,3
25 - 34 ani	16,7	28,5
35 - 44 ani	9,6	24,7
45 - 54 ani	16,2	35,2
55 - 64 ani	44,9	65,3
65 ani și peste	82,1	86,6

Conform datelor afișate de Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă³⁴ din cele 377.772 persoane încadrate până la finele anului 2010:

→ 19.577 șomeri adulți de lungă durată, din care femei: 8.247;

→ 6.435 șomeri tineri de lungă durată, din care femei: 2.884;

Numărul femeilor încadrate este de 157.607, iar al bărbaților de 220.165, ponderea fiind de 41,72 % respectiv 58,28 %.

Formarea profesională este o măsură activă definitorie pentru desăvârșirea profilului profesional al oricărei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, știut fiind faptul că prin asigurarea creșterii și diversificării competențelor profesionale ale șomerilor se ating, concomitent, două obiective specifice: satisfacerea cererilor imediate pe piața muncii și creșterea șanselor de ocupare în muncă a șomerilor.

Până la sfârșitul anului 2010, din totalul persoanelor ocupate prin această măsură activă (16.818), 60,63 % sunt femei (10.197), 65,51 % sunt din mediul urban (11.018), iar 34,49 % sunt din mediul rural (5.800).

³² Ibidem Anuarul statistic 2009

³³ Idem 22

³⁴ Sinteza privind stadiul realizării Programului de ocupare a forței de muncă al ANOFM, pentru anul 2010 <http://www.anofm.ro/stadiul-realiz%C4%83rii-programului-de-ocupare-al-anofm-pentru-anul-2010>

În ceea ce privește durata perioadei de căutare a unui loc de muncă, accesul la un loc de muncă este mult mai complicat pentru femei decât pentru bărbați. În România nu există suficiente date pentru a face o analiză comparativă a acestei problematice. Conform datelor furnizate de Institutul Național de Statistică din Spania însă, în anul 2004, populația de sex masculin a înregistrat o scădere în ceea ce privește timpul alocat căutării unui loc de muncă, în timp ce situația femeilor a fost total diferită. În cazul lor, cu cât crește timpul de căutare a unui loc de muncă, cu atât crește și numărul opririlor. În timp ce procentajul bărbaților care se află în căutarea unui loc de muncă o perioadă de doi sau mai mulți ani este de 36,07%, procentajul femeilor aflate în aceeași situație este aproape dublu (63,95%).

Recrutarea femeilor și bărbaților în funcție de tipul de contract reflectă de asemenea situații de inegalitate. Datele statistice referitoare la contractele pe durată determinată înclină balanța în favoarea femeilor. Tot femeile sunt cele care dețin majoritatea în ceea ce privește contractele cu timp parțial de lucru. Participarea femeilor pe piața forței de muncă este încă în mare măsură caracterizată printr-o pondere mare și în creștere a contractelor de muncă cu timp parțial³⁵. În 2008, ponderea angajaților femei care lucrau cu jumătate de normă a fost 31,1% în UE-27 în timp ce cifra corespunzătoare pentru bărbați a fost de 7,9%. Ponderea angajaților de sex feminin care lucrau pe timp parțial a depășit 35% în Danemarca și Luxemburg, 40% în Belgia, Suedia, Austria, Regatul Unit și Germania și a depășit chiar 75% în Țările de Jos. În schimb, ponderea persoanelor de sex feminin a fost foarte scăzută în Bulgaria, Slovacia, Ungaria, Letonia, Republica Cehă și Lituania.

Tabel: Cota de lucrători cu fracțiune de normă din ocuparea totală a forței de muncă (persoane cu vârsta de 15 ani și peste 15 ani)³⁶

2009	Femei	Bărbați	Diferență
EU 27	31.5	8.3	-23.2
România	10.6	9.1	-1.5

4.2.3 Măsuri de îmbunătățire a situației

Arătând potențialele surse de inegalitate în angajare, angajatorii pot dezvolta trei linii de acțiune foarte clare pentru a promova egalitatea de șanse între femei și bărbați:

- Evitarea discriminării în selectarea personalului
- Dezvoltarea unei culturi care valorifică egalitatea
- Formarea persoanelor din funcțiile de conducere pentru a promova cultura egalității

4.2.3.1 Evitarea discriminării în procesul de selecție

Procesul de selecție este decisiv pentru a atinge un nivel ridicat de paritate între femei și bărbați în ocuparea unui loc de muncă, întrucât implică bariera cea mai accesibilă în calea ocupării de către o femeie a unui loc de muncă. Domeniile cheie de acțiune în procesele de selecție și care descriu unele dintre cele mai bune practici de selecție pentru realizarea egalității de șanse între femei și bărbați în ocuparea unui loc de muncă sunt:

- a. Lărgirea și varierea metodelor de recrutare: utilizarea unei rețele mai largi pentru identificarea candidaților femei pentru un loc de muncă, prezentarea ofertelor de muncă într-o varietate de surse netradiționale care să combine oferta scrisă cu contactul personal.
- b. Colaborarea cu organizațiile care promovează progresul femeii la locul de muncă: aceste organizații pot fi o sursă suplimentară de extindere a pieței muncii cu personal calificat de sex feminin.

³⁵ Anexa statistică la Raportul anual 2010 al Comisiei Europene privind egalitatea dintre femei și bărbați, 2010 [COM(2009) 694 final]

³⁶ Eurostat, Anchetă asupra forței de muncă (AFM), medie anuală.

De asemenea pot fi încheiate parteneriate cu centre educaționale și universități pentru identificarea “talentului feminin”. De exemplu, o companie de telecomunicații a creat un program intitulat “O zi cu decanul” prin care reprezentanții ai companiei petreceau o zi în cadrul universității, făcând cunoscute oportunitățile de angajare a femeilor existente în companie. O altă modalitate de identificare a talentului feminin o constituie participarea la târgurile de locuri de muncă a unor instituții academice. Cele mai multe școli de afaceri organizează târguri de locuri de muncă în cadrul cărora companiile pot accesa personal feminin de o înaltă calificare.

c. Nediscriminarea în evaluarea candidaților: considerarea candidaților femeii care aplică pentru o anumită poziție ca pe o oportunitate de a promova diversitatea. Stereotipurile despre femeii pot ocaziona prejudecăți în cadrul proceselor de selecție. Faptul că o candidată este femeie nu trebuie să ducă la presupunerea că aceasta va avea mai multe dificultăți de adaptare la mediul de lucru sau va fi mai puțin disponibilă să călătorească sau să își asume obligații care implică un grad mare de compromis. Trebuie să i se permită persoanei în cauză să ia deciziile care o privesc. Este important ca membrii Comisiei de selecție să se asigure că deciziile sale nu sunt afectate de aceste stereotipuri sau idei preconcepute. Prin urmare este necesar să facă parte și femeii din echipa de recrutare și selecție.

d. Evaluarea candidaților pe baza unor criterii clare și obiective: stereotipurile și deviațiile cognitive în momentul evaluării candidaților de gen feminin sunt mult mai frecvente în momentul în care criteriile de evaluare nu sunt clare. Pentru a evita aceste prejudecăți este important ca procesul de selecție să se bazeze pe criterii obiective și profesionale. Fiecare persoană trebuie evaluată conform criteriilor stabilite la locul de muncă indiferent de modul în care a ajuns la formarea sa profesională. De exemplu o femeie care a lucrat pe timp parțial în perioada în care a avut copii mici trebuie să se bucure de un acces egal la piața forței de muncă fără să i se aplice vreo penalizare.

4.2.3.2 Promovarea unei culturi a egalității de șanse

Este important să se creeze o cultură care acceptă și sprijină recrutarea femeilor. Stabilirea unor politici care să promoveze accesul femeilor la un loc de muncă depinde de existența unei culturi organizaționale de sprijinire a egalității de gen și de recunoaștere a plusului de valoare pe care îl aduce diversitatea. Atragerea și menținerea talentelor de gen feminin trebuie înțeleasă ca un avantaj competitiv pentru orice organizație. Pentru a stimula această cultură, toți membrii organizației începând cu managerii și angajații ar trebui să beneficieze de o formare specifică pe teme privind egalitatea de șanse.

a. Programe de sensibilizare: managerii organizațiilor trebuie să fie conștienți de beneficiile pe care le poate genera gestionarea resurselor umane de gen feminin la locul de muncă. Persoanele care dețin funcții de conducere trebuie să înceapă să-și cunoască propriile valori stereotipuri și stiluri de management. Introspecția este un element important pentru ca schimbarea să aibă loc de la sine ca un proces de dezvoltare personală.

b. Diseminarea beneficiilor pe care le implică egalitatea de gen: numeroase articole de cercetare arată că promovarea egalității de șanse și a diversității în organizații atrag numeroase beneficii cu efect pozitiv în cinci domenii:

→ Reducerea costurilor – diminuarea nivelului de absenteism și de rotație în cadrul companiei presupune o reducere considerabilă a costurilor. Companiile care știu să creeze un mediu adecvat pentru reținerea talentelor feminine vor avea un avantaj asupra celor care nu răspund adecvat la noile cerințe ale pieței.

→ Selectarea și menținerea talentelor: din moment ce femeile reprezintă o mare parte din talentul existent pe piața forței de muncă, companiile cu cea mai bună publicitate cu privire la politicile sale de flexibilitate, au cea mai mare șansă de atragere și menținere a acestor talente.

→ Marketing: Femeile dețin tot mai mult o mai mare putere de cumpărare. Prezența femeilor într-o companie permite acestora să răspundă mai bine unei piețe mai vaste și mai variate.

→ Inovare: mai multe studii efectuate au arătat că organizațiile cu procentaje asemănătoare de femei și bărbați sunt mai inovatoare. Unele companii organizează în mod strategic echipe mixte pentru a promova creativitatea și identificarea unor soluții noi la probleme vechi.

→ Flexibilitate: este foarte probabil ca flexibilitatea politicilor de personal să crească flexibilitatea organizației în procesul de adaptare la schimbările de pe piață. O companie care pune în aplicare metode flexibile și mai puțin standardizate își încurajează în același timp angajații și angajatele să fie mai flexibile cu clienții săi.

4.2.3.3 Comunicarea privind politicile de egalitate

O organizație poate promova recrutarea femeilor dacă are o comunicare explicită și clară privind politicile de egalitate. Acestea pot fi transmise prin canale multiple și în forme variate, de la revista internă destinată angajaților până la anunțuri pe pagina web a companiei sau ca parte a misiunii de afaceri. Acțiunile concrete de a comunica politica de egalitate de șanse la nivelul întregii organizații includ:

a. Prezentarea principiului egalității în viziunea companiei: aceasta presupune includerea principiului egalității în misiunea organizației redactată în mod formal. Astfel o companie care promovează egalitatea de șanse ar trebui să includă în misiunea sa o frază precum: misiunea companiei constă în crearea unei atmosfere de justiție și egalitate care să includă toți angajații și care să facă compania mai competitivă. O astfel de viziune articulează obiectivele organizației de o manieră în care acestea vor fi orientate nu numai către viitorul organizației ci și către rolul pe care îl au angajații în cadrul ei. Această viziune este concepută ca o dorință de a crea un viitor mai bun pentru toți.

b. Anunțarea numirii membrilor Consiliului de administrație care sprijină politicile de egalitate: aceste persoane servesc ca exemplu de transmitere într-un mod clar și precis filozofiei organizaționale, și în plus pentru a introduce în organizație un mesaj de legitimitate și incluziune. Este important să se divulge ideea că egalitatea privită ca un criteriu de decizie reprezintă un avantaj competitiv pentru companie.

c. Stabilirea unor obiective cuantificabile: comunicarea regulată cu privire la procentajul locurilor de muncă destinate femeilor permite evaluarea progresului și crearea încrederii că aceasta funcționează. Este necesar ca conducerea să colecteze informații privind numărul de contracte și rata de abandon în rândul femeilor și al bărbaților. De exemplu, o companie poate realiza anchete trimestriale pentru identificarea problemelor care necesită o atenție imediată. O altă organizație poate crea focus grupuri pentru a identifica zonele cu probleme și pentru a constata progresul care s-a realizat.

În România Legea 202/2002 prevede că obligativitatea promovării egalității între femei și bărbați revine și instituțiilor publice de cultură și altor structuri și formațiuni care promovează cultura sub orice formă. Acestea trebuie să asigure în mod nediscriminatoriu condițiile necesare de manifestare și de valorificare a aptitudinilor persoanelor indiferent de sex precum și tratamentul egal al acestora în domeniul creației culturale.

4.3 Clasificarea ocupațiilor și formarea profesională

Procesul de urmărire a egalității de șanse între femei și bărbați nu se poate limita la accesul la un loc de muncă ci trebuie să continue până la momentul în care persoana ajunge să facă parte integrantă din organizație.

4.3.1 Aspecte conceptuale

Datele arată că bărbații și femeile nu ocupă de obicei aceleași poziții într-o organizație, nici nu sunt angajați în aceleași sectoare. Pentru a analiza gradul în care se produc asemenea segregări și pentru a putea stabili strategii pentru rezolvarea lor trebuie să se pornească de la clarificarea anumitor concepte. Analiza gradului de egalitate dintre femei și bărbați trebuie să țină seama de categoria profesională în care aceștia lucrează, accesul la programele de formare și accesul la forme de promovare.

Dacă analizăm egalitatea de șanse cu privire la clasificarea ocupațiilor, vom observa că în mod tradițional femeile au ocupat locuri de muncă în sectorul serviciilor, iar în alte sectoare cum este cel al industriei au îndeplinit sarcini de suport.

Segregarea profesională între femei și bărbați se calculează ca fiind rata medie națională de ocupare a forței de muncă pentru femei și bărbați pe ocupații; diferențele se adună pentru a obține valoarea totală a dezechilibrului între femei și bărbați, exprimat ca procent din ocuparea totală a forței de muncă (clasificarea ISCO).

Segregarea sectorială între femei și bărbați se calculează ca fiind rata medie națională de ocupare a forței de muncă pentru femei și bărbați pe sectoare; diferențele se adună pentru a obține valoarea totală a dezechilibrului între femei și bărbați,

exprimat ca procent din ocuparea totală a forței de muncă (clasificarea NACE).

În ceea ce privește formarea, aceasta reprezintă piatra de temelie pentru dezvoltarea profesională. Membrii unei organizații beneficiază de cursuri de formare pentru a-și îmbunătăți cunoștințele tehnice și abilitățile manageriale astfel încât să își desfășoare mai bine activitatea și să accedă la funcții cu o mai mare responsabilitate. Este deosebit de important ca organizațiile să ofere șanse egale în accesul la formare pentru ca atât femeile cât și bărbații să își îmbunătățească situația profesională.

4.3.2 Situația la nivel național și european

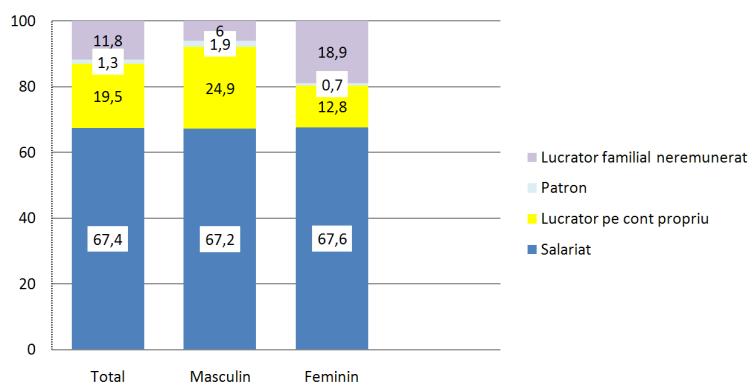
Accesul femeilor pe piața forței de muncă nu este uniform pentru toate categoriile profesionale. Femeile încă nu au ajuns să ocupe poziții de responsabilitate în același mod ca și bărbații.

Alegerea domeniului de studiu afectează cu siguranță segregarea de gen pe piața forței de muncă, atât în ceea ce privește ocupațiile cât și în privința sectoarelor economice. Nivelurile agregate de segregare³⁷ în sectoare și ocupații nu au înregistrat o evoluție pozitivă din 2003. În 2008, Estonia, Slovacia, Lituania, Letonia și Finlanda s-au confruntat cu niveluri ridicate de segregare atât pe ocupații cât și pe sectoare. Prin urmare femeile sunt subreprezentate în anumite sectoare private, care sunt cruciale pentru creșterea economică. Mai mult decât atât se așteaptă ca pe termen mediu, lipsa de calificare și scăderea forței de muncă să afecteze ocupațiile mixte într-o mai mică măsură decât ocupațiile dominate de femei sau bărbați³⁸. Aceasta se referă de exemplu la ocupații dominate de femei precum lucrători de serviciu, asistenții devănzări, personalul de secretariat sau cel de îngrijire, îngrijitorii la domiciliu, precum și ocupațiile dominate de bărbați – ingineri, operatori de instalații, mașini și asamblori.

În ceea ce privește participarea la luarea deciziei, legislația românească³⁹ prevede participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie în toate instituțiile publice, unitățile economice și sociale, partide politice, organizații sindicale și patronale. Partidele politice trebuie să asigure reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților în propunerea candidaților la alegerile locale, generale și pentru Parlamentul European. De asemenea, comisiile și comitetele guvernamentale și parlamentare trebuie să asigure reprezentarea echitabilă și paritară a femeilor și bărbaților. În domeniul participării femeilor la nivelul decizional, în România se observă o disproporție clară între reprezentarea femeilor în structurile parlamentare și guvernamentale și cea a bărbaților de la aceleași niveluri⁴⁰.

În România, conform Institutului Național de Statistică⁴¹, în 2008, procentajul femeilor lucrători pe cont propriu sau patroni era aproape la jumătate față de cel al bărbaților, iar în ceea ce privește categoria lucrătorilor familiari neremunerați procentajul feminin este de trei ori mai mare ca cel masculin, ceea ce subliniază existența unor mari disparități între femei și bărbați.

Grafic: Structura populației ocupate după statutul profesional, pe sexe, în anul 2008



În ceea ce privește segregarea pe sectoare de activitate, sectorul industrial este dominat de bărbați pe când în cel al serviciilor sociale există o pondere mai mare a femeilor față de cea a bărbaților (29,3 % față de 14,9%).

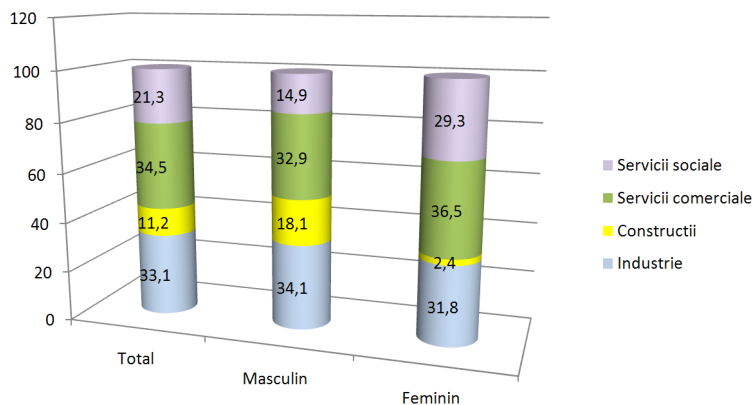
37 Anexa statistică la Raportul anual 2010 al Comisiei Europene privind egalitatea dintre femei și bărbați, 2010 [COM(2009) 694 final]

38 Raportul rețelei de experți pe probleme de gen și ocupare ai Comisiei Europene: F. Bettio și A. Varashchagina, Segregarea de gen pe piața muncii – Cauze profunde, implicații și răspunsurile politice din UE, 2009

39 Legea 202/2002

40 Strategia cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați 2010-2012

41 Anuarul statistic 2009

Grafic: Structura populației ocupate în activități neagricole, pe sexe, în 2008

Deși, ca urmare a activităților și politicilor derulate la nivel național de autoritățile cu responsabilitate în domeniu, se pot observa progrese în ceea ce privește accesul femeilor pe piața muncii (cu tot ce implică această problematică), în anumite domenii persistă discriminările de gen. Pentru a putea combate, preveni sau elimina aceste discriminări din viața socială, politică, economică și culturală este nevoie de acțiuni concentrate care să îmbine consolidarea cadrului legislativ cu politicile publice în domeniu și inițiativele ce au ca scop modificarea de mentalități, opinii și atitudini.

4.3.3 Măsurile pentru ameliorarea situației

Organizațiile trebuie să încurajeze formarea și dezvoltarea continuă a persoanelor, prin intermediul unor planuri specifice care să permită femeilor să accedă la poziții cu o responsabilitate mai mare în aceleași condiții ca și bărbații. Acțiunile concrete care pot fi implementate pentru promovarea egalității de șanse trebuie concertate cu planurile de carieră ale lucrătorilor femei, cursuri de sensibilizare pentru întreaga organizație, programele de mentorat și rețelele de informare.

4.4 Remunerarea angajaților

4.4.1 Aspecte conceptuale

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.

Există o strânsă relație între politicile de remunerare, politicile de angajare, clasificarea și promovarea profesională precum și reglementarea timpului de lucru. Multe sporuri salariale depind de durata contractului de muncă (sporul de vechime), categoria profesională din care face parte lucrătorul (sporuri profesionale), calitatea sau cantitatea zilei de lucru realizate (spor pentru dăruire, flexibilitatea programului de lucru, sau pentru ore suplimentare). Această legătură intimă are ca efect negativ faptul că o politică discriminatorie în materie de clasificare profesională și de angajare atrage de asemenea o discriminare salarială. Cu toate acestea, efectul pozitiv arată că aparente discriminări salariale pot fi remediate prin mici trucuri în reglementarea timpului de lucru sau în ceea ce privește regulile care determină angajarea și clasificarea profesională. De asemenea este relevant să înțelegem concepte precum nediscriminare și discriminare de gen, diferența între discriminare directă și indirectă, și pornind de aici diferența dintre sex și gen.

Există o serie de factori complecși care explică diferența de remunerare între bărbați și femei

Discriminarea directă

Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați definește discriminarea directă ca fiind situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă.

Ar putea fi calificată ca fiind direct discriminatorie orice clauză într-un contract colectiv care ar stabili în sistemul său de clasificare profesională o categorie destinată exclusiv femeilor folosind, de exemplu, terminologia de femei de serviciu, cameriste, bucătărese sau pur și simplu personal pentru curățenie căruia i-ar fi atribuit un salariu mai mic față de alte categorii profesionale

cu caracteristici obiective și subiective similare, dar compuse în mare parte de bărbați. Este dificil a găsi o justificare obiectivă și proporțională pentru stabilirea unei categorii profesionale sexualizate. Acest tip de segregare a fost întotdeauna clasificată drept discriminatorie.

Discriminarea indirectă

Conform legii 202/2002 prin discriminarea indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.

Ar putea fi calificat drept un act de discriminare indirectă cazul în care compania ar utiliza de exemplu, factorul de forță fizică drept element de la care se aplică un nivel mai ridicat de retribuție pentru anumite funcții, în cazul în care această cerință nu este un element esențial pentru buna desfășurare a lucrărilor. De asemenea, ar constitui un caz de discriminare indirectă situația în care compania ar acorda spor de dăruire în funcție de zilele efective de lucru, fiind excluse la calcul zilele în care s-au exercitat drepturile derivate din starea de maternitate sau situații de îngrijire a familiei.

Prin muncă de valoare egală, conform Legii 202/2002 se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași 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.

Prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, harțuirea și harțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea.

4.4.2 Situația la nivel național și european

Principiul nediscriminării pe criteriul genului în ceea ce privește remunerarea este consacrat chiar în Constituția României care prevede în art. 41 că la muncă egală femeile au salariu egal cu bărbații. Același principiu este reiterat în Codul Muncii⁴² care prevede că 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. Și Ordonanța 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, referindu-se la domeniile de aplicare menționează principiul egalității în stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului. Principiul remunerării egale pentru muncă egală este reluat și în Legea 202/2002. Legea prevede obligativitatea prevederii în contractul colectiv de muncă unic la nivel național, de ramură sau de unitate a introducerii unor clauze de interzicere a faptelor de discriminare precum și clauze de rezolvare a sesizărilor și reclamațiilor formulate de cei prejudiciați de asemenea fapte.

În Uniunea Europeană, datele statistice arată că femeile continuă să câștige în medie cu 17,8% mai puțin decât bărbații pentru fiecare oră lucrată iar această cifră se menține la un nivel stabil. Când se ajunge la vârsta legală de pensionare veniturile mai mici ale femeilor rezultă în pensii mai mici. Ca urmare femeile sunt cele care se confruntă mai des cu sărăcia decât bărbații atunci când ajung la bătrânețe.

În 2008 diferența de remunerare între femei și bărbați din România s-a ridicat la 9%. Statisticile prezintă datele în conformitate cu fiecare etapă din viață și abordează nivelul de educație, ocuparea forței de muncă, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, proporția femeilor și bărbaților în pozițiile de decizie, rata riscului de sărăcie și de utilizare a timpului, deoarece aceste etape reprezintă cei mai grațiosi indicatori pentru diferența de remunerare între femei și bărbați.

⁴² Legea 53/2003 cu modificările și completările ulterioare. OUG 55/2006 modifică L 53/2003 introducând la art. 6 un nou alineat ce consacră principiul egalității între bărbați și femei în ceea ce privește remunerarea

Tabel: Timpul total de lucru remunerat și neremunerat pentru femei și bărbați⁴³

2010	Femei		Bărbați		Diferență	
	Timp de lucru neremunerat	Ore lucrate remunerate + perioada de deplasare	Timp de lucru neremunerat	Ore lucrate remunerate + perioada de deplasare	Timp de lucru neremunerat	Timp de lucru neremunerat
EU 27	24,5	37,4	9,2	44,2	-6,7	-15,2
România	21,1	46,8	5,7	47,0	-0,2	-15,4

4.4.3 Măsuri de îmbunătățire a situației

Uniunea Europeană a luat măsuri în vederea apărării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă echivalentă. Au fost adoptate o serie de acte normative privind egalitatea de remunerare: Directiva din 1975 privind egalitatea de remunerare, Directiva din 2002 privind egalitatea de tratament în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și promovarea profesională, precum și condițiile de muncă; șapte directive privind egalitatea de tratament între bărbați și femei (inclusiv directivele 1975 și 2002) au fost încorporate într-o singură directivă adoptată în 2006, care clarifică mai bine dreptul comunitar în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați. Prin toate aceste instrumente a fost introdusă în sfera ilegalității discriminarea femeilor pe piața muncii și remunerarea femeilor cu salarii mai mici față de cele ale bărbaților pentru aceeași muncă prestată sau pentru o muncă de valoare egală.

În 2007 Comisia Europeană a adoptat Comunicarea privind Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați în care examinează cauzele diferenței de remunerare între femei și bărbați și stabilește o serie de acțiuni în vederea combaterii problemei respective:

- Combaterea diferenței de remunerare ca parte integrantă a politicilor statelor membre privind ocuparea forței de muncă.
- Promovarea egalității de remunerare în rândul angajatorilor, în special prin intermediul responsabilității sociale.
- Susținerea schimbului de bune practici în cadrul UE și implicarea partenerilor sociali.

În decembrie 2010, Consiliul de miniștri pentru ocuparea forței de muncă și politică socială din UE a adoptat *Concluziile privind combaterea inegalităților salariale între femei și bărbați*, care subliniază necesitatea ca statele membre să adopte sau să aplice măsuri de abordare a întregii game de cauze ale diferenței de remunerare între femei și bărbați și să coordoneze acțiunile tuturor actorilor cheie relevanți, în special ale partenerilor sociali.

Reducerea diferenței de remunerare constituie o prioritate și pentru partenerii sociali europeni care au adoptat în 2005 un cadru de acțiuni pentru egalitatea dintre femei și bărbați. Raportul final din 2009 privind punerea sa în aplicare arată că partenerii sociali de la nivel național utilizează o varietate de instrumente pentru promovarea egalității de remunerare cum ar fi activitățile de creștere a gradului de conștientizare, măsurile de formare profesională, realizarea de studii, statistici, instrumente de comparare a salariilor, negocierea contractelor colective, precum și implicarea în comisiile consultative naționale care se ocupă de egalitatea de remunerare.

Comaniile trebuie să înțeleagă interdependența dintre politicile de remunerare și de angajare, clasificarea și promovarea profesională și că discriminarea în remunerare pe criterii de sex nu poate fi eradicată până când nu va dispărea aceeași segmentare profesională. De asemenea este importantă clarificarea reglementării structurii salariale în contractele colective de muncă, astfel încât să fie respectate următoarele principii:

- Principiul de neutralitate: interdicția de a utiliza criterii de sex
- Principiul transparenței și simplității: obligativitatea de a justifica clar și explicit argumentele care motivează atribuirea unui avantaj salarial special
- Principiul echivalenței : nevoia în cadrul evaluării locurilor de muncă de a urmări principiul similitudinii și nu al identității

⁴³ Eurofound – A patra anchetă EWCS, 2010

→ Principiul proporționalității: ponderarea importanței numerice a fiecărui factor proporțional cu utilitatea în organizarea afacerilor și în procesul de producție, ținând seama și de concurența altor factori.

→ Principiul calificării sau al reconversiei calităților: necesitatea de a nu ține seama de nici o calitate care nu a fost evaluată ab initio chiar dacă este utilă și necesară în prestarea muncii.

Eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați este benefică pentru angajatori și angajați.

Egalitatea între femei și bărbați este vitală pentru crearea unor locuri de muncă de calitate. Introducerea 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.

Eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați face ca economia în ansamblul său să fie mai profitabilă.

Femeile dețin un rol vital în ocuparea forței de muncă și creșterea economică a UE, iar competențele și talentele acestora sunt necesare în vederea dezvoltării economice și sociale. Totuși, acest lucru nu se reflectă în remunerarea femeilor și nici în poziția acestora pe piața muncii. Subevaluarea muncii prestate de femei și utilizarea necorespunzătoare a competențelor acestora reprezintă o pierdere de resurse pentru economie și, la nivel extins, pentru societate. O mai bună utilizare a competențelor femeilor le permite acestora să aibă o contribuție superioară în cadrul economiei în ansamblul său.

Eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați promovează justiția socială și egalitatea de șanse. Eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați poate ajuta la crearea unei societăți mai echitabile și unitare. Valorizarea muncii prestate de femei și a competențelor acestora le va motiva performanțele și le va spori independența financiară. Prin sporirea câștigurilor femeilor de-a lungul vieții, va fi redus riscul de sărăcie. Rata riscului de sărăcie este de 21% pentru femeile peste 65 de ani, în comparație cu 16% pentru bărbații peste 65 de ani.

4.5 Flexibilizarea programului de lucru

Procesul de adecvare a zilei reprezintă adaptarea timpului de lucru zilnic la nevoiele oamenilor utilizând toate instrumentele oferite de noile tehnologii. În acest sens, ziua de lucru tradițională de 8 ore, cu prezența fizică în cadrul organizației pe tot parcursul zilei, începe să fie depășită de apariția unor noi forme de lucru bazate pe noile tehnologii și extinderea progresivă a economiei de servicii.

Programul de lucru fix ridică o serie de probleme atât pentru angajați cât și pentru conducerea unei organizații. Cei care lucrează cu ore fixe se confruntă cu un stres permanent în încercarea de a ajunge la timp sau de a părăsi serviciul la timp, dacă au de depășit probleme cum ar fi traficul intens, sau necesitatea de a avea grijă de copii, organizarea transportului școlar pentru copii sau îndeplinirea altor obligații în afara orelor normale de lucru. Aceste dificultăți în adaptarea la un program fix duce la perturbări și ineficiență în planificarea timpului și pierderea oportunităților de dezvoltare a carierei (de exemplu atunci când programul de lucru se suprapune cu cursurile de formare disponibile).

4.5.1 Aspecte conceptuale

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. O mai mare flexibilitate în ceea ce privește durata timpului de lucru poate avea însă efecte adverse asupra egalității de gen dacă se ia în considerare faptul că forma principală de flexibilizare la nivelul angajatelor este muncă cu timp parțial. În majoritatea statelor, munca cu timp parțial este încă concentrată în sectoarele

prost plătită cu nivel scăzut de carieră și oportunități de formare. Prin urmare este greu să se afirme că o mai mare flexibilitate în ceea ce privește durata timpului de lucru va avea efectul dorit asupra atingerii unui nivel mai ridicat al egalității de gen.

Ca moduri de flexibilizare a timpului și spațiului de lucru pot fi :

- 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 distribuirea 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.
- Lucru semi-prezent implică distribuirea 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 Situația la nivel național și european

Luând în considerare perspectiva genului, în general se presupune că organizarea flexibilă a timpului de lucru sprijină reconcilierea vieții profesionale cu cea familială, și ca atare, favorizează egalitatea de gen. Cu toate acestea, programele de lucru flexibile trebuie elaborate cu atenție pentru a ține cont de preferințele angajaților în cauză. Flexibilitatea este de multe ori considerată ca fiind modalitatea prin care femeile își organizează timpul de lucru; într-o asemenea viziune însă, programele de lucru flexibile tind să confirme diferențele dintre sexe și nu să le schimbe.

Studiile efectuate la nivel european arată că pentru femei dificultățile generate de concilierea vieții profesionale cu cea de familie sunt mai greu de suportat. Femeile recurg într-o mai mare măsură ca bărbații la muncă cu timp parțial pentru a putea îndeplini simultan responsabilitățile în materie de muncă și familie. Responsabilitățile privind familia și îngrijirea copiilor sunt în continuare repartizate în mod inegal. Recurgerea la concediul parental rămâne o caracteristică dominant feminină. Acest aspect, alături de lipsa de facilități pentru îngrijirea copiilor și a vârstnicilor se reflectă în faptul că femeile sunt adesea nevoite să părăsească piața muncii.

Organizarea flexibilă a timpului de lucru poate contribui de asemenea la estomparea granițelor dintre muncă și timp liber. Flexibilitatea în acest sens cere un anumit timp de disciplină de sine. Dacă nu există limite stricte între programul de lucru plătit și timpul liber, există pericolul ca munca de seară sau de week-end să intre în normalitate, ceea ce poate pune presiuni asupra vieții private sau de familie.

Legislația română⁴⁴ prevede măsuri speciale în ceea ce privește organizarea timpului de lucru în cazul angajatelor care se reîntorc la serviciu după concediul de maternitate. Astfel, angajatorul trebuie să acorde angajatei care alăptează 2 pauze în timpul programului, în limita unei ore fiecare, până la împlinirea vârstei de 1 an a copilului. 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.

⁴⁴ Ordonanța de urgență 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă

Orice angajat, indiferent de motiv, deci cu atât mai mult atunci când are un nou-născut/copil mic în îngrijire, poate să ceară flexibilizarea programului de muncă. Dincolo de prevederile legislative, angajatorul poate lua în considerare și următoarele variante: program flexibil cu același număr de ore de muncă, dar cu altă împărțire decât cea clasică; micșorarea orarului de muncă; lucrul de acasă. Angajatorul trebuie să rezolve cererea conform Codului Muncii și a legislației în vigoare, cu excepția cazului în care politica organizației are proceduri mai favorabile decât standardele minime legislative. În cazul în care cererea nu este procesată în mod adecvat, sau este refuzată în mod nejustificat, sau aprobarea ei este condiționată de o degradare a poziției angajatului, angajatorul este pasibil de amendă contravențională și de chemare în judecată la instanța judecătorească pentru încălcarea prevederilor Codului Muncii și ale legislației privitoare la egalitate de șanse.

La nivelul Uniunii Europene, realitățile diferite pot fi clasificate în funcție de regimul timpului de lucru pentru susținerea egalității de gen prin combinarea rezultatelor obținute la nivel național în ceea ce privește flexibilitatea programului de lucru și egalitatea de gen în domeniul ocupării forței de muncă.

Creșterea interesului pentru utilizarea flexibilității poate fi asociată atât cu evoluția cererii cât și cu cea a ofertei pe piața forței de muncă. Din punctul de vedere al cererii nevoia de flexibilitate a crescut datorită condițiilor de piață mai volatile, creșterii competiției și nevoii de a avea o forță de muncă care să se poată adapta cu ușurință la evoluțiile tehnologice. În ceea ce privește oferta de pe piața forței de muncă, se constată o opțiune generalizată pentru un echilibru mai bun între viața de familie și muncă, care s-ar putea traduce de asemenea într-o cerere mai mare pentru flexibilitatea timpului de lucru. Ca rezultat al acestor evoluții, se constată o flexibilitate în creștere în ceea ce privește durata programului de lucru. Programul de lucru nu mai este organizat strict la 40 de ore pe săptămână și 48 de săptămâni pe an, ci a devenit mult mai divers. Acest lucru este ilustrat de creșterea ponderii muncii cu timp parțial mai ales în rândul femeilor. Pondere medie a femeilor care lucrează part-time în UE-27 este mai mare de 30%⁴⁵. În plus față de creșterea muncii cu timp parțial există tendința spre o mai mare flexibilitate în alocarea timpului de lucru pe durata unei săptămâni sau a unui an. Astfel lucrătorul cu normă întreagă nu este exclus din tendința spre o mai mare flexibilizare în alocarea timpului de lucru. Limitele unei zile normale de lucru s-au extins astfel încât munca în zilele de sâmbătă și duminică a devenit tot mai frecventă.

Flexibilizarea timpului de lucru se află pe agenda politică a mai multor state deși există deosebiri cu privire la anumite aspecte. Unele țări privesc flexibilitatea ca pe un instrument de creștere a ratei de participare (atât în ceea ce privește persoanele cât și numărul de ore). Interesant este că timpul parțial de lucru nu se mai referă exclusiv la femei ci devine un instrument de politică în contextul îmbătrânirii active.

4.6 Hărțuirea sexuală și discriminarea pe piața muncii

4.6.1 Aspecte conceptuale

Fenomenul de hărțuire sexuală este perceput ca un atentat sever la principiile fundamentale ale egalității de șanse și ale respectului pentru demnitate la locul de muncă. Pentru a putea realiza o analiză a măsurilor ce trebuie luate pentru a combate hărțuirea sexuală este extrem de important să se facă o delimitare conceptuală clară între definirea unui comportament ca fiind de natură penală sau ținând de raporturile de muncă.

Hărțuirea sexuală constă în comportamente de amenințare, constrângere, intimidare, umilire, realizate de către o persoană împotriva alteia. Aceste comportamente sunt de natură sexuală și se pot manifesta prin acte verbale, non-verbale sau fizice. Scopul pentru care o persoană abuzează de funcția sa la locul de muncă, este de a obține anumite beneficii de natură sexuală din partea persoanei hărțuite. Un astfel de comportament are efecte negative afectând atât persoana hărțuită, cât și organizația în care aceasta lucrează, în special pentru că performanța persoanei scade, iar negocierea aspectelor privind promovarea, formarea, salarizarea nu rămân procese obiective, fiind influențate de atitudinea persoanei care hărțuiește.

Hărțuirea sexuală se poate manifesta sub forme din cele mai diverse, de la forme considerate "ușoare", care nu se înscriu în categoria agresiunilor fizice directe, până la forme considerate grave, care pot merge până la tentativă de viol sau viol. Hărțuirea poate fi verticală – de la șefi către angajat și orizontală – între colegi. De asemenea ea poate avea loc nu numai în cadrul organizației (la locul de muncă) ci și în afara acesteia – la întâlniri în interes de serviciu, conferințe, deplăsări sau chiar după

⁴⁵ Modalități de flexibilizare a timpului de lucru și egalitatea de gen. O analiză comparativă în 30 de țări europene (26/10/2010), Comisia Europeană, Catalog N. : KE-31-10-378-EN-C

terminarea programului de lucru. În unele cazuri, actele de hărțuire nu sunt îndreptate asupra unei singure persoane, ci pot crea o atmosferă de lucru ostilă pentru mai multe persoane aflate în același loc de muncă. Comportamentele de hărțuire se pot manifesta cu intermitență. Chiar și așa, un singur incident serios este suficient pentru a fi considerat hărțuire sexuală. Formele hărțuirii sexuale pot fi grupate în câteva mari categorii:

- Forme fizice – atingeri, blocarea trecerii, agresiune fizică
- Forme verbale – comentarii despre viața privată, propuneri și avansuri sexuale directe, expresii sau glume cu conotații sexuale
- Forme nonverbale – gesturi sugestive, curtoazie exagerată, falsă, studierea ostentativă a corpului unei persoane
- Forme scrise sau grafice – fotografii cu tentă sexuală, scrisori, mesaje sms-uri
- Forme psiho-emoționale – amenințări, constrângeri, abuz de autoritate prin condiționarea obținerii unor beneficii în plan profesional de acceptarea comportamentelor de hărțuire, obligarea angajaților să poarte îmbrăcăminte sumară la locul de muncă.

4.6.2 Situația la nivel național și european

În România, Codul penal pedepsește hărțuirea unei persoane, care se manifestă prin amenințare sau constrângere, având scopul de a obține satisfacții de natură sexuală. Aceasta presupune în mod necesar ca persoana care hărțuiește să abuzeze de calitatea sau de influența pe care i-o conferă funcția îndeplinită la locul de muncă. Codul Muncii abordează indirect problema hărțuirii sexuale, în contextul dreptului fiecărui salariat de a beneficia de respectarea demnității și a conștiinței sale la locul de muncă.

Legea 202/2002 definește hărțuirea sau hărțuirea sexuală, care constituie o discriminare bazată pe sex, orice comportament nedorit având ca scop sau efect intimidarea, ostilitatea sau descurajarea persoanei sau o influență negativă asupra situației persoanei în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură, accesul la formarea și perfecționarea profesională, dacă persoana în cauză refuză comportamentul nedorit ce ține de viața sexuală.

Actul normativ introduce pentru prima dată în dreptul român noțiunea de hărțuire sexuală la locul de muncă, aceasta fiind apreciată ca o variantă de discriminare sexuală. Incriminarea hărțuirii sexuale în legea română constituie un progres evident, ca și instituirea obligațiilor în sarcina angajatorilor privind includerea în regulamentele de ordine interioară a sancțiunilor disciplinare, menite să înlăture astfel de manifestări la locul de muncă. De asemenea, angajatorul trebuie să informeze toți angajații cu privire la interzicerea hărțuirii sexuale la locul de muncă, inclusiv prin afișarea, în locuri vizibile, a prevederilor din regulamentul de ordine interioară, pentru prevenirea oricărui act de discriminare după criteriul de sex și să informeze, imediat ce a fost sesizat, autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul legislației privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați.

În 1992 Comisia Europeană a dezvoltat un Cod de bune practici privind măsurile de combatere a hărțuirii sexuale. Acest Cod se concentrează pe hărțuirea sexuală ca o formă a discriminării care împiedică integrarea adecvată a femeilor pe piața muncii. El are drept scop atât prevenirea hărțuirii sexuale cât și asigurarea procedurilor adecvate pentru a face față situațiilor de hărțuire sexuală. Codul recomandă angajatorilor să colaboreze cu organizațiile angajaților pentru a dezvolta politici privind hărțuirea sexuală care să abordeze prevenirea situațiilor și procedurile de urmat. El oferă recomandări cu privire la modul în care sindicatele și angajații pot lucra pentru a preveni și reacționa la situații de hărțuire sexuală.

4.6.3 Măsuri pentru ameliorarea situației

Pentru a preveni eficient hărțuirea sexuală, o organizație nu trebuie să aștepte ca un astfel de caz să se întâmple și să intervină doar atunci când cazul este adus în atenția conducerii.

Un angajator are obligația de a-și cunoaște obligațiile în materia hărțuirii sexuale și de a include normele legale în regulamentul de ordine interioară a organizației. O modalitate eficientă în formularea politicii interne a organizației o constituie luarea în considerare a practicilor altor organizații drept model de urmat. Prevenirea potențialelor cazuri de hărțuire sexuală prin adoptarea, la nivel de management al organizației, a unei politici scrise, susținută de o poziție fermă în această problemă,

constituie o măsură care poate să fie foarte eficientă, atunci când este corect implementată.

Documentele de ordine interioară ale organizației trebuie să cuprindă definirea hărțuirii sexuale, descrierea prevederilor legale și includerea mesajului clar *hărțuirea sexuală nu este tolerată*, precum și procedura care este urmată în astfel de situații. Documentele trebuie să ofere angajaților garanția confidențialității, garanția seriozității și garanția că nu vor exista consecințe negative asupra persoanei care face plângerea.

O politică fermă de prevenție a cazurilor de hărțuire sexuală, pusă în practică și monitorizată cu seriozitate, pune compania la adăpost, securizând investiția în fiecare angajat. O mare parte din timpul zilnic pe care o persoană aflată într-o astfel de situație ar trebui să îl dedice activităților legate de sarcini se va transfera subtil către activități și strategii de evitare a situației stresante și creatoare de disconfort. În consecință, o companie care nu este sensibilă la confortul fizic și psihic al angajaților/telor sale, are șanse mari să se regăsească în situația de a face un „bilanț”, în care principalele cifre cu valori negative reprezintă costuri de recrutare, costuri de angajare, costuri de formare profesională, costuri provenite din absențe repetate și concedii medicale, costuri provenite din sarcini realizate neperformant și cu întârziere.

Compania care investește în prevenție și intervine prompt în cazurile de hărțuire sexuală are șanse suplimentare să fie clasificată drept „companie dezirabilă”, adică acea companie pentru care este de dorit și avantajos să lucrezi.

În consecință, imaginea unei companii poate fi influențată, pozitiv sau negativ, de modul în care tratează problema hărțuirii sexuale. O companie cu proceduri interne clare în domeniu, care nu tolerează actele de hărțuire sexuală, este un model de bună practică pentru alte companii și deține un plus de imagine. O companie care tolerează hărțuirea, transformând-o în „normalitate” internă aduce prejudicii propriei imagini, fiind pasibilă de a fi acționată în justiție și prezentată ca exemplu negativ în mass media.

5 UN INSTRUMENT PENTRU ACȚIUNE – PLANUL DE EGALITATE ÎN CADRUL COMPANIEI

- Negocierea acordurilor colective de muncă în Spania – model descentralizat
- Obligația legală impusă companiilor de a adopta măsuri menite a evita orice tip de discriminare între bărbați și femei în relațiile de muncă – aceste măsuri trebuie incluse în conținutul oricărui proces de negociere
- Obligația întocmirii Planului de egalitate pentru companiile cu mai mult de 250 de angajați
 - accesul la un loc de muncă,
 - clasificarea ocupațiilor,
 - promovarea și formarea profesională,
 - timpul de lucru pentru a favoriza concilierea vieții profesionale cu cea privată sau de familie,
 - aspecte care se referă la prevenirea hărțurii sexuale și hărțuirea pe criterii de gen.
- Sancțiuni - neîndeplinirea obligației privind Planul de egalitate constituie o încălcare gravă
- Fazele Planului de egalitate
 - Inițiativă și angajament
 - Diagnostic
 - Proiectarea politicilor de egalitate
 - Implementarea
 - Monitorizare și evaluare

Pe data de 24 martie 2007 a intrat în vigoare în Spania Legea Organică 3/2007 privind egalitatea efectivă între femei și bărbați. Una din principalele noutăți ale Legii constă în prevenirea comportamentului discriminatoriu și în previzionarea unor politici active pentru ca principiul egalității să devină eficient. Legea acordă o atenție deosebită inegalităților din domeniul specific al relațiilor de muncă. Astfel, prin adoptarea unor măsuri specifice în domeniul egalității în cadrul companiilor se încearcă promovarea și plasarea lor în cadrul unei negocieri colective astfel încât părțile să convină asupra conținutului. În același timp, se recunoaște dreptul unei persoane de a concilia viața personală cu cea profesională, fiind reglementate medii specifice de acțiune cum ar fi promovarea, accesul la un loc de muncă, problema hărțurii sexuale la locul de muncă.

Este de menționat că în Dreptul spaniol, convențiile colective au același statut cu legea și aplicarea lor afectează toți lucrătorii și companiile incluse la nivelul acordului. Acordurile sectoriale la nivelul provinciilor privesc mai mult de jumătate dintre lucrătorii care fac obiectul contractelor colective de muncă, în timp ce acordurile la nivel național afectează aproximativ un sfert. Acordurile de întreprindere acoperă doar 10% dintre lucrători datorită faptului că în Spania predomină companiile de mici dimensiuni⁴⁶. Această structură de negociere colectivă a rămas stabilă pe parcursul anilor, deși începând cu 2005 a existat un număr tot mai mare de acorduri de întreprindere. În aceeași perioadă, gradul de acoperire a acordurilor sectoriale naționale a crescut, în timp ce numărul acordurilor sectoriale provinciale a scăzut. Se manifestă astfel o tendință spre raționalizarea structurii de negociere pe un model de organizare descentralizat.

În 2007 în cadrul AINC⁴⁷ partenerii sociali au subliniat contribuția negocierii colective la promovarea egalității de șanse la locul de muncă. Atunci când acordul a fost extins și pentru anul 2008, a făcut referire specială la punerea în aplicare a planurilor de egalitate în cadrul companiilor și la măsuri pentru a facilita echilibrul dintre muncă și viața privată.

Una dintre prevederile speciale ale Legii privind egalitatea efectivă dintre bărbați și femei se referă la sarcina Ministerului pentru Ocupare și Servicii Sociale de a crea un premiu pentru a recunoaște eforturile companiilor care ies în evidență prin politica lor de egalitate de șanse și de tratament între angajați. Acest premiu poate fi utilizat în cadrul activității comerciale a companiei și în scopuri publicitare.

⁴⁶ Spain: Industrial Relations Profile, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/spain.pdf>

⁴⁷ Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (Acordul inter-confederal pentru negociere colectivă)

5.1 Obligația de a negocia măsuri în vederea promovării egalității de șanse și de tratament în mediul de lucru

Din punctul de vedere al ocupării forței de muncă, principala consecință a Legii Organice 3/2007 privind egalitatea efectivă între bărbați și femei constă în obligația impusă companiilor de a adopta măsuri menite a evita orice tip de discriminare între bărbați și femei în relațiile de muncă. Prin urmare, măsurile menite să promoveze egalitatea de tratament și șanse între angajații de ambele sexe trebuie să fie incluse în conținutul fiecărui proces de negociere colectivă.

Deși nu există o obligație legală pentru ca promovarea măsurilor de egalitate să fie incluse în acordurile de negociere colectivă, legea prevede că părțile care negociază acordul colectiv sunt obligate să negocieze în temeiul principiului bunei-credințe. Aceasta presupune imposibilitatea unei părți de a respinge dinainte orice măsură care vizează promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și care face obiectul discuțiilor în cadrul procesului de negociere. Prin urmare măsurile menționate ar trebui să fie dezbătute și discutate în scopul de a ajunge la un acord, și prin urmare, să fie incluse în contractul de negociere colectivă. Oricare ar fi situația, dacă procesul de negociere în cadrul acordului de negociere colectivă este finalizat fără ca părțile să ajungă la un acord privind egalitatea de șanse, companiile nu sunt exonerate de obligația de a adopta măsuri menite a evita orice fel de discriminare între femei și bărbați.

5.2 Obligația specială de negociere a Planurilor de egalitate în cadrul companiilor cu peste 250 de angajați

Deși toate companiile au obligația de a negocia măsurile care încurajează egalitatea între bărbați și femei legea stabilește obligația de a întocmi un Plan de egalitate pentru acele companii care au mai mult de 250 de angajați. Cu toate acestea, contractele de negociere colectivă la nivel de ramură sau la un nivel managerial superior pot impune obligația de a elabora un Plan de egalitate și pentru companii cu personal mai puțin.

Cu excepția cazului în care acordurile de la nivelul managerial superior sau acordurile de negociere la nivel de ramură conțin reguli specifice cu privire la criteriile sale de calcul, trebuie luat în considerare numărul de angajați la momentul inițierii procesului de negociere colectivă. Astfel, în cazul în care compania are numărul minim de angajați cerut de lege (250) va fi obligată să elaboreze un plan de egalitate.

Legea privind egalitatea efectivă diferențiază două situații atunci când sunt implementate efectele Planului de egalitate în funcție de situația în care compania are un contract propriu de negociere colectivă sau dacă se aplică un contract de negociere la nivel de ramură sau la nivel managerial superior. În ceea ce privește contractul de negociere colectivă al companiei, de principiu, implementarea Planului de egalitate ar trebui să acopere întreaga companie și nu centre de lucru specifice, fără a se aduce atingere posibilității ca Planul de egalitate să instituie acțiuni speciale ce privesc doar anumite centre de lucru.

În cazul în care compania nu dispune de un acord propriu de negociere colectivă, se vor aplica prevederile cuprinse în acordul managerial de la nivel superior sau de la nivel de ramură aplicabil companiei. În acest caz, cadrul în care ar trebui să aibă loc obligația de negociere corespunde acordului companiei semnat cu formațiunea reprezentativă a angajaților. În cazul în care compania nu are reprezentanți legali ai salariaților, un proces de negociere colectivă nu poate avea loc, motiv pentru care compania ar trebui să își îndeplinească obligația de a întocmi un Plan de egalitate prin măsuri unilaterale.

5.3 Domeniile principale de negociere

Planurile de egalitate sunt definite ca fiind un grup ordonat de măsuri adoptate după efectuarea unui diagnostic al situației și concepute pentru a atinge obiectivul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul companiei și pentru a elimina discriminarea bazată pe sex. Prin urmare, ar trebui să fie determinate obiectivele specifice care urmează să fie atinse în ceea ce privește egalitatea, strategiile și practicile care trebuie adoptate pentru atingerea acestui obiectiv, precum și instituirea unor sisteme care sunt eficiente pentru urmărirea și evaluarea obiectivelor fixate.

În consecință, legea prevede că Planurile de egalitate ar putea cuprinde printre altele chestiuni privind accesul la un loc de muncă, clasificarea ocupațiilor, promovarea și formarea profesională, timpul de lucru pentru a favoriza concilierea vieții profesionale cu cea privată sau de familie, precum și alte aspecte care se referă la prevenirea hărțuirii sexuale și hărțuirea pe criterii de gen.

Cu toate acestea, măsurile care favorizează egalitatea de șanse între femei și bărbați nu ar trebui să fie limitate la aspectele menționate, în cadrul procesului de negociere colectivă putând fi incluse orice fel de măsuri destinate obținerii egalității efective de șanse între femei și bărbați. Astfel, ar putea fi tratate măsuri cum ar fi posibilitatea de a beneficia de facilități pentru alăptare imediat după concediul de maternitate, sau norme specifice de reglementare a cererilor pentru concediul de paternitate.

Orice fel de măsură susceptibilă de a promova egalitatea efectivă între femei și bărbați în domeniul ocupării ar putea fi introdusă într-un Plan de egalitate. În afară de măsurile menționate anterior ar putea fi incluse măsuri menite să creeze direcții de acțiune în ceea ce privește selecția pe criterii de gen pentru angajarea unor persoane noi, crearea de planuri de evaluare și de adaptare a posturilor sau a condițiilor de muncă pentru femeile gravide, organizarea unor campanii de informare în cadrul companiei (pentru a promova prezența femeilor în funcții cu o responsabilitate mai mare sau pentru a promova împărțirea responsabilităților familiale între soți), crearea de programe de sensibilizare pentru egalitatea de șanse și pentru utilizarea limbajului non-sexist în rapoarte, publicitate, etc.

În ceea ce privește măsurile pe care companiile trebuie să le abordeze în cadrul negocierilor colective în scopul promovării egalității efective între femei și bărbați și a principiului nediscriminării, este scoasă în evidență obligația de a negocia măsuri pentru prevenirea situațiilor de hărțuire sexuală la locul de muncă. Legea stabilește că societățile trebuie să promoveze în așa fel condițiile de muncă încât să prevină apariția unor situații de hărțuire sexuală sau hărțuire pe criteriu genului. În plus, se prevede că trebuie stabilite proceduri specifice pentru prevenirea acestui tip de situații și pentru a oferi posibilitatea angajaților care au făcut obiectul unei situații de hărțuire de a le sesiza. În acest scop este posibil să fie stabilite măsuri cum ar fi elaborarea și difuzarea de coduri de bune practici, realizarea de campanii de informare sau acțiuni de instruire a angajaților.

5.4 Încălări și sancțiuni în cazul neîndeplinirii obligațiilor legale

După intrarea în vigoare a Legii privind egalitatea efectivă dintre bărbați și femei, companiile sunt pasibile de sancțiuni în cazul în care nu se conformează prevederilor sale. Astfel, în primul rând, dacă companiile nu și-ar îndeplini obligațiile ce țin de Planurile de egalitate (cum ar fi neimplementarea unui astfel de plan) aceasta ar însemna o situație de încălcare gravă a dispozițiilor legale, ce poate fi sancționată cu amenzi cuprinse între 626 și 6250 euro.

Pe de altă parte, deciziile unilaterale ale companiilor, care implică discriminare directă sau indirectă sau care presupun un tratament nefavorabil față de angajați sunt considerate o încălcare gravă precum și hărțuirea la locul de muncă, cu condiția ca societatea, fiind conștientă de existența situației de hărțuire nu a adoptat măsurile necesare pentru a o preveni.

În plus pot fi impuse sancțiuni suplimentare cum ar fi pierderea automată a cotelor, reducerilor și în general a avantajelor ce derivă din aplicarea programelor de ocupare, interdicția automată de a accede la astfel de beneficii pe o perioadă de șase luni.

În unele cazuri, sancțiunile suplimentare (nu cea principală) pot fi înlocuite cu măsura elaborării și aplicării Planului de egalitate a unei companii, conform hotărârii autorităților competente în domeniul ocupării forței de muncă.

5.5 Fazele unui plan de egalitate de șanse

5.5.1 Inițiativă și angajament

Companiile care preiau inițiativa în aplicarea politicilor de egalitate de șanse vor fi considerate pioniere, și vor obține beneficii pe care le vor putea utiliza în cadrul activității comerciale a companiei și în scopuri publicitare.

Inițiativa în cadrul companiilor ar putea fi promovată de către conducere, din momentul detectării oricărui tip de discriminare în cadrul organizației, prin respectarea criteriilor etice sau de responsabilitate socială, în vederea gestionării interne sau externe

sau pentru simpla respectare a cadrului normativ.

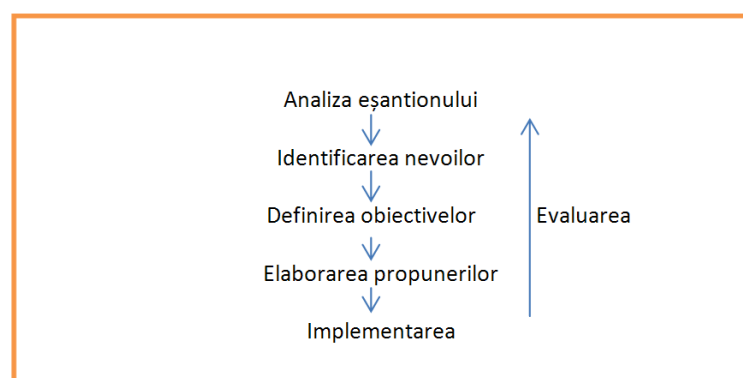
O dată ce conducerea companiei a decis să lanseze un plan de egalitate de șanse, trebuie să comunice decizia întregii companii și să își ia un angajament în scris.

Compania trebuie să desemneze un responsabil sau o echipă de responsabili care să încurajeze și să asigure punerea în aplicare a proiectului.

5.5.2 Diagnostic

Implementarea politicilor de egalitate de șanse în cadrul companiilor are ca finalitate de bază promovarea integrării pe piața muncii, a permanenței, a formării și a promovării femeilor, astfel încât să se dezvolte potențialul și abilitățile întregului personal.

Este vorba de un element care trebuie să se ia în considerare la proiectarea și planificarea politicilor de gestionare a resurselor umane. Un diagnostic inițial permite cunoașterea realității șablonului, identificarea nevoilor și definirea obiectivelor în scopul îmbunătățirii situației angajaților femei și bărbați, definind mecanismele care să permită ameliorarea organizării și păstrarea celor mai bune talente.



Metodologia diagnosticului

Diagnosticul constă în realizarea unei analize detaliate a situației actuale, în ceea ce privește egalitatea de șanse între femei și bărbați în cadrul companiei, pe parcursul căreia se realizează, în mod succesiv, activități de: colectare de informații, analize, consultare participativă a personalului, și în sfârșit, formularea de propuneri, care pot fi integrate în Planul de Egalitate sau în Planul de Acțiune Pozitivă, ce va fi pus în aplicare în cadrul companiei.

Obiectivele diagnosticului constau în:

- Identificarea principalelor probleme în vederea rezolvării și recunoașterii domeniilor prioritare de acțiune.
- Furnizarea unui punct de referință în vederea stabilirii unor comparații viitoare.
- Identificarea nevoilor de formare și de dezvoltare profesională a șablonului.
- Cunoașterea potențialului șablonului.
- Implicarea personalului în elaborarea Planului.

5.5.3 Proiectarea politicilor de egalitate

Proiectarea politicilor care trebuie implementate ar trebui să se realizeze în cadrul unui Plan care să permită obținerea egalității între femei și bărbați în cadrul organizației. Din acest motiv, fiecare companie trebuie să-și definească obiectivele specifice, cuantificabile, pe termen scurt sau lung, ținând cont de informațiile obținute în cadrul diagnosticului realizat anterior.

Trebuie să se acorde prioritate acțiunilor care se referă la zonele în care s-a detectat orice tip de discriminare.

În cele din urmă, atunci când Planul este definit, trebuie să se comunice întregului personal, fie prin intermediul sesiunilor de formare, fie prin revista internă, pagina web, conferințe, sau oricare altă cale de comunicare.

5.5.4 Implementarea

După finalizarea fazelor anterioare, de proiecție și de comunicare, este momentul acțiunii. Trebuie inițiate acțiunile care îndeplinesc parametrii stabiliți și fixează mecanismele de monitorizare, ce ajută la evaluarea progresului planului.

5.5.5 Monitorizare și evaluare

Pentru a realiza monitorizarea trebuie desemnată o persoană sau o echipă responsabilă cu proiectul, care să poată realiza o evaluare periodică. Trebuie alocate resursele și trebuie structurat tipul de evaluare care se dorește a fi realizat, definind instrumentele și metodele.

Chestionarele, interviurile, observația directă și aplicarea indicatorilor sunt în mod obișnuit instrumentele cele mai eficiente pentru a evalua rezultatele aplicării Planului de Egalitate de Șanse în cadrul companiei.

Pentru completarea evaluării, este necesar să se găsească răspunsul la următoarele întrebări:

- Planul este aplicabil realității organizației?
- Acțiunile care s-au efectuat sunt adecvate pentru a se atinge obiectivele prevăzute?
- Sunt suficiente resursele destinate implementării planului?
- Se valorifică în mod pozitiv rezultatele obținute din investiția realizată până la momentul actual?
- Acțiunile au fost finalizate în intervalul de timp prevăzut?
- Metodele utilizate au fost cele adecvate?
- Persoanele care participă la diferite acțiuni sunt mulțumite?

5.5.5.1 Indicatori de egalitate

Domeniu de aplicare	Indicatori de bază
Politica de egalitate	Existența unei culturi de egalitate
	Existența unui plan de egalitate
	Existența unui organism responsabil cu egalitatea de șanse
Comunicare, limbaj, imagine	Comunicarea internă a tuturor aspectelor privind egalitatea în organizație
	Existența unui ghid de limbaj și imagine non-sexual
Reprezentarea femeilor	Distribuirea femeilor și bărbaților în cadrul organizației
	Procentajul femeilor aflate în poziții de conducere
Remunerare și recrutare	Procentajul femeilor și bărbaților pe categorii și niveluri de remunerare
	Remunerarea medie anuală a femeilor și bărbaților
	Procentul femeilor și bărbaților având diferite tipuri de contracte
	Procentul de demisii și concedieri pe criterii de sex
Hărțuire sexuală	Existența unui organism sau a unei persoane responsabile de identificarea, prevenirea și acțiunea în situații de hărțuire sexuală
	Sensibilizarea în scopul evitării hărțuirii și atitudinilor sexuale din partea persoanelor aflate în poziții de management sau a personalului
	Acțiuni întreprinse de companie în vederea prevenirii, evitării și eliminării acțiunilor și hărțuirilor sexuale
Concilierea vieții profesionale, familiale și private	Existența măsurilor de conciliere: flexibilitatea timpului și spațiului de lucru
	Existența serviciilor în vederea realizării acestui obiectiv
Condiții fizice	Condițiile spațiului profesional alocat femeilor și bărbaților
	Adaptarea spațiului de muncă (vestiare, băi)

6 CONCLUZII

La nivelul Uniunii Europene precum și cel al statelor membre au fost realizate progrese semnificative în ceea ce privește egalizarea oportunităților și a drepturilor pentru cele două sexe, însă continuă să existe provocări importante care nu au fost încă îndeplinite în ceea ce privește nevoile femeilor, interesele, dorințele și cererile lor. Uniunea Europeană precum și statele membre dispun de un cadru juridic cuprinzător privind egalitatea între femei și bărbați. Decalajul între egalitatea la nivelul legii și o egalitate efectivă face necesar ca autoritățile publice să pună în aplicare politici publice orientate spre eliminarea discriminării și garantarea egalității. Pentru un cadru legal eficient, politicile de luptă împotriva inegalităților trebuie monitorizate, puse în aplicare, evaluate periodic precum și actualizate.

În consecință, statele trebuie să revizuiască modelul tradițional de egalitate care vizează doar egalitatea pe piața forței de muncă. Acesta trebuie înlocuit cu un model alternativ (feminin) de egalitate a cărui premisă de bază o constituie prioritatea pentru nivelul de trai al persoanelor. Aceasta înseamnă că structurile economice și sociale ar trebui să fie tratate adaptate la nevoile umane astfel încât bărbații și femeile să își poată asuma munca la domiciliu și îngrijirea familiei în condiții de echitate. Aceasta presupune înțelegerea într-un mod pozitiv a flexibilității, oamenii ar trebui să aibă competența de a decide astfel încât organizarea muncii și programele de lucru să se adapteze la nevoile sociale și ale corporațiilor.

Pentru atingerea obiectivelor privind participarea femeilor la viața economică este necesară promovarea unei redefiniri nediscriminatorii a rolurilor femeilor în toate domeniile vieții precum educația, cariera, ocuparea forței de muncă. Competitivitatea economică trebuie realizată astfel încât să fie sustenabilă din punct de vedere social. Creșterea productivității și îmbunătățirea ocupării forței de muncă trebuie realizate astfel încât să fie compatibile cu viața privată, respectiv cu modelul social și stilul de viață european. Atunci când doar o parte a populației beneficiază de creșterea economică, sustenabilitatea sistemului este pusă în pericol. Participarea femeilor la activitatea economică este esențială, nu numai pentru motive de echitate ci ca un element strategic. Statele care nu reușesc să utilizeze talentul a jumătate din populația lor fac o alocare ineficientă a resurselor, au o creștere mai mică și își pun în pericol competitivitatea. Consolidarea participării femeii în domeniul educației, ocupării forței de muncă, proprietății au impact puternic asupra dezvoltării economice.

Un element esențial pentru garantarea progresului în atingerea obiectivului egalității de șanse îl constituie promovarea bunelor practici. Modelul Planului de egalitate de șanse promovat în Spania, ca instrument operațional de bază pentru generarea unei schimbări culturale reale într-o societate care dorește să atingă obiectivul egalității de gen, constituie o practică ce poate fi aplicată cu succes și în alte state ce doresc să evolueze spre un grad mai mare de egalitate de șanse între femei și bărbați.

7 GLOSAR

Discriminarea directă este situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă.

Discriminarea indirectă reprezintă situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.

Egalitate de șanse: Comunitatea Europeană a adoptat două legi (sau, în terminologia CE, directive) care protejează persoanele din Uniunea Europeană împotriva discriminării pe motive de rasă și origine etnică (pe scurt: Directiva privind egalitatea rasială), și pe motive de religie sau convingeri religioase, handicap, vârstă sau orientare sexuală (pe scurt: Directiva-cadru privind ocuparea forței de muncă). Cele două directive definesc un set de principii care oferă pentru toți cetățenii UE, un nivel minim comun de protecție legală împotriva discriminării. Atunci când vorbim de egalitate de șanse, avem în vedere o sferă largă de destinatari ai măsurilor de protecție.

Egalitatea de gen (egalitatea între femei și bărbați) înseamnă vizibilitate egală, emanciparea, responsabilitatea și participarea ambelor sexe în toate sferile publice și viața privată. Egalitatea de șanse între femei și bărbați este unul dintre principiile fundamentale ale dreptului comunitar. Obiectivele UE privind egalitatea de gen sunt de a asigura egalitatea de șanse și de tratament pentru bărbați și femei pentru a combate orice formă de discriminare pe motive de gen.

Hărțuirea sexuală reprezintă orice comportament nedorit având ca scop sau efect intimidarea, ostilitatea sau descurajarea persoanei sau o influență negativă asupra situației persoanei în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură, accesul la formarea și perfecționarea profesională, dacă persoana în cauză refuză comportamentul nedorit ce ține de viața sexuală.

Munca de valoare egală reprezintă activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași 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.

Planurile de egalitate sunt definite ca fiind un grup ordonat de măsuri adoptate după efectuarea unui diagnostic al situației și concepute pentru a atinge obiectivul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul companiei și pentru a elimina discriminarea bazată pe sex.

Rata de activitate a populației în vârstă de muncă (15-64 ani) care reprezintă ponderea populației active în vârstă de muncă în totalul populației de aceeași vârstă, exprimată procentual.

Rata de ocupare reprezintă raportul dintre populația ocupată și populația totală în vârstă de 15-64 de ani, exprimat procentual.

Rata șomajului reprezintă raportul dintre numărul șomerilor definiți conform criteriilor Biroului Internațional al Muncii și populația activă totală, exprimat procentual.

Segregarea profesională între femei și bărbați se calculează ca fiind rata medie națională de ocupare a forței de muncă pentru femei și bărbați pe ocupații; diferențele se adună pentru a obține valoarea totală a dezechilibrului între femei și bărbați, exprimat ca procent din ocuparea totală a forței de muncă (clasificarea ISCO).

Segregarea sectorială între femei și bărbați se calculează ca fiind rata medie națională de ocupare a forței de muncă pentru femei și bărbați pe sectoare; diferențele se adună pentru a obține valoarea totală a dezechilibrului între femei și bărbați, exprimat ca procent din ocuparea totală a forței de muncă (clasificarea NACE).

Stereotipurile de gen sunt definite ca sisteme organizate de credințe și opinii în legătură cu caracteristicile femeilor și bărbaților, precum și cu presupusele calități ale masculinității și feminității.

Timpul de căutare a unui loc de muncă este perioada parcursă de femeia sau bărbatul aflat în situație de șomaj până la găsirea unui loc de muncă.

8 ANEXA

Cadrul legislativ	Uniunea Europeană	România	Spania
Interzicerea discriminării pe criterii de sex la nivel Constituțional	Tratatul de la Amsterdam Carta Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene	Constituție: art. 4 alin. 2, art. 16 alin. 3	Constituție: art. 14 și art. 9.2
Egalitatea privind accesul la un loc de muncă	Directiva 76/207/EEC, modificată prin Directiva 2002/73/EC și Directiva 2006/54/EC – asigură egalitatea de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la ocuparea unui loc de muncă, formare și promovare, precum și condiții de muncă.	Legea 202/2002 art. 9 – interzice discriminarea în legătură cu relațiile de muncă în ceea ce privește anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat	Legea 3/2007 art. 5 (Titlul I) – consacră principiul egalității de șanse între femei și bărbați în privința ocupării unui loc de muncă, în sectorul public, privat sau în desfășurarea unei activități independente Articolul 43 (Titlul I) - menționează negocierea colectivă ca un mecanism de favorizare a accesului femeilor la un loc de muncă Art. 46 alin. 2 – Planurile de egalitate pot include printre altele aspectele referitoare la accesul la ocuparea forței de muncă
Egalitatea privind accesul la formare și promovare profesională	Directiva 76/207/EEC, modificată prin Directiva 2002/73/EC și Directiva 2006/54/EC – asigură egalitatea de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la ocuparea unui loc de muncă, formare și promovare, precum și condiții de muncă.	Legea 202/2002 art. 9 – interzice discriminarea în legătură cu relațiile de muncă în ceea ce privește programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, promovarea profesională;	Legea 3/2007 art. 5 – garantează același tratament privind accesul la formare și promovare profesională pentru toți membrii unei organizații care realizează o profesie concretă Art. 42 – stabilește ca prioritate îmbunătățirea ocupării continue a unui loc de muncă de către femei, dezvoltarea nivelului de formare și adaptabilitatea la cerințele pieței forței de muncă Art. 46 alin. 2 Planurile de egalitate pot include printre altele aspecte referitoare la promovare și formare profesională Art 57 (cap. 3) – va fi acordată preferință pe parcursul unui an în acordarea de locuri pentru participarea la cursuri de formare celor care se reintorc din concediu de maternitate, concediu de îngrijire a persoanelor adulte dependente în vârstă sau cu dizabilități.

Principiul remunerării egale	Directiva 75/117/EEC, completată de directiva 2006/54/EEC , interzice orice discriminare pe motive de sex în ceea ce privește remunerarea, reglementează accesul la justiție pentru persoanele afectate de nerespectarea acestui principiu, oferă protecție împotriva reacțiilor angajatorilor la reclamațiile angajaților	Constituție art. 41 – la muncă egală femeile au salariu egal cu bărbații; Codul Muncii – pentru muncă egală sau de valoare este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare OG 137/2000 - menționează principiul egalității în stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului.	Statutul Lucrătorilor art. 28 – angajatorul este obligat să plătească pentru prestarea unei munci de valoare egală aceeași retribuție, indiferent de natura acesteia, salarială sau nesalarială, fără nici o discriminare pe criteriu de sex în nici unul dintre elementele sau condițiile de acordare. Legea 3/2007 art. 46 – prevede că Planul de Egalitate al întreprinderii trebuie să acorde o atenție specială politicii salariale a acesteia
Discriminarea directă	Directiva 2000/78/EC - atunci când, într-o anumită situație, o persoană este tratată mai puțin favorabil decât este tratată o altă persoană într-o situație asemănătoare;	Legea 202/2002 - situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă.	Legea 3/2007 art. 6 (titlul I) – situația în care se găsește o persoană, care este, a fost sau ar putea fi tratată, în funcție de sex, de o manieră mai puțin favorabilă decât o altă persoană într-o situație comparabilă.
Discriminarea indirectă	Directiva 2000/78/EC - atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră crează la un moment dat un dezavantaj unei persoane în raport cu altă persoană pornind de la motive care țin de religia, convingerile, handicapul, orientarea sexuală sau vârsta persoanei.	Legea 202/2002 - situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.	Legea 3/2007 art. 6 – situația în care o dispoziție, criteriu sau practică aparent neutră pune o persoană aparținând unui sex într-o situație de dezavantaj comparativ cu persoanele aparținând celui alt sex.
Flexibilizarea timpului de lucru	Directiva 96/34/EC privind concediul parental Rezoluția Consiliului și a Miniștrilor pentru ocupare și politici sociale din 29 iunie 2000 privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în viața familială și profesională	OG 96/2003 – măsuri speciale în ceea ce privește organizarea timpului de lucru al angajaților care se reîntorc la serviciu după concediu de maternitate	Legea 39/1999 – stabilește măsurile principale de sprijin pentru concilierea vieții de familie cu cea profesională, și garantează drepturile privind accesul la locul de muncă și condițiile de muncă al persoanelor care au familie Legea 3/2007 art 44 (Capitolul 2) – face referire la concilierea vieții personale, familiale și profesionale, recunoaște concediul paternațional pentru a promova asumarea echilibrată a responsabilităților de familie, evitând discriminarea.

<p>Hărțuirea sexuală la locul de muncă</p>	<p>Directiva 76/207/EEC</p> <p>Rezoluția Consiliului din 29 mai 1990 privind protecția demnității la locul de muncă</p> <p>Comunicarea Comisiei din 24 iulie 1996 privind consultarea în ceea ce privește prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă.</p> <p>Codul de practică al Comisiei privind hărțuirea sexuală</p>	<p>Legea 202/2002 art. 11 – orice comportament nedorit care are ca scop sau efect de a crea la locul de munca o atmosfera de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectata; de a influenta negativ situatia persoanei angajate in ceea ce priveste promovarea profesionala, remuneratia sau veniturile de orice natura ori accesul la formarea si perfectionarea profesionala, in cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce tine de viata sexuala</p>	<p>Legea 3/2007 Titlul I definește hărțuirea sexuală și hărțuirea pe motive de sex, stabilește consecințele juridice ale comportamentului discriminatoriu și include garanțiile procedurale pentru a consolida protecția juridică a dreptului la egalitate.</p> <p>Articolul 7 descrie conceptele de hărțuire sexuală și hărțuire pe criteriu de sex</p> <p>Articolul 48 prezintă măsuri specifice de prevenire a hărțuirii sexuale și a hărțuirii pe criteriu de gen la locul de muncă.</p>
<p>Organizare instituțională</p>	<p>Institutul european pentru egalitate de gen</p> <p>Rețeaua Comisiei Europene a femeilor din procesul decizional</p> <p>Comitetul consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați</p>	<p>Direcția pentru egalitate de șanse între femei și bărbați (MMFPS)</p> <p>Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES)</p> <p>Comisiile județene în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES)</p>	<p>Institutul femeii</p> <p>Observatorul pentru egalitate de șanse</p> <p>Observatorul pentru imaginea femeii</p> <p>Secretariatul pentru egalitate</p>

9 BIBLIOGRAFIE

Studii, articole

1. De la Fuente, Arturo, *Population and Social Conditions*, Eurostat Statistics in Focus, 57/2010
2. Augusto López Claros și Saadia Zahidi (2005), *Measuring Global Gender Gap*, World Economic Forum, www.weforum.org.
3. Bettio, F., și Varashchagina, A., *Segregarea de gen pe piața muncii – Cauze profunde, implicații și răspunsurile politice din UE*, Raportul rețelei de experți pe probleme de gen și ocupare ai Comisiei Europene, 2009
4. Chinchilla, Nuria; Mayo, Margarita; Sanchez Esther, *Ghid pentru egalitate de șanse între femei și bărbați în cadrul întreprinderii*, 2007
5. *Modalități de flexibilizare a timpului de lucru și egalitatea de gen. O analiză comparativă în 30 de țări europene* (26/10/2010), Comisia Europeană , Catalog N. : KE-31-10-378-EN-C
6. *Spain: Industrial Relations Profile*, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/spain.pdf>

Legislație europeană

1. Tratatul de la Roma (1957)
2. Tratatul de la Amsterdam (1997)
3. Agenda Socială Reînnoită
4. Carta drepturilor fundamentale ale UE (2000)
5. Carta Socială Europeană Revizuită
6. 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
7. Directiva Consiliului 86/613/CEE din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția maternității
8. Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă
9. 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
10. Directiva Consiliului 2000/78/EC de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă
11. 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 și de muncă (reforma)
12. Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, către Consiliu, către Comitetul Social și Economic și către Comitetul Regiunilor intitulată "Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați 2006-2010
13. 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

14. Directiva 2010/18/EU de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului (JO L 68, 18.3.2010, p. 13)
15. 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, În vederea comemorării celei de-a 15-a aniversări a adoptării unei Declarații și platforme de acțiune în cadrul Conferinței mondiale a ONU privind femeile, de la Beijing și a celei de-a 30-a aniversări a Convenției ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, Bruxelles, 5.3.2010 , COM(2010)78 final
16. Comunicare A Comisiei Către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic Și Social European Și Comitetul Regiunilor, Strategie pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015, Bruxelles, 21.9.2010, COM(2010) 491 final
17. Raportul anual 2010 al Comisiei Europene privind egalitatea dintre femei și bărbați, 2010 [COM(2009) 694 final]

Legislație națională

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. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului
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

Legislație spaniolă

1. Legea 39/1999 privind reconcilierea vieții profesionale cu viața familială
2. Legea Organică nr. 1 din 28 decembrie 2004 privind măsurile de protecție integrată împotriva violenței de gen
3. Legea Organică nr. 3 din 22 martie 2007 privind egalitatea efectivă de șanse între femei și bărbați, ce dezvoltă principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, atât ca element de calitate în cadrul politicilor publice cât și al ansamblului de relații sociale
4. Decretul Regal 253/2006 pentru Observatorul Național privind Violența împotriva Femeilor
5. Planul Strategic 2008-2011 privind Egalitatea de Șanse
6. Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (Acordul inter-confederal pentru negociere colectivă)

Pagini WEB

1. ec.europa.eu
2. ec.europa.eu/eurostat, EU-Labour Force Survey (lfsi_act_a)
3. www.inmujer.es
4. www.insse.ro (Anuarul Statistic pe anul 2009, Institutul Național de Statistică)
5. www.mmuncii.ro
6. www.anofm.ro

promovează
femeia

PROGRAMUL OPERAȚIONAL SECTORIAL DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE 2007-2013

Produs în cadrul proiectului "PROMOVEAZĂ FEMEIA"

POSDRU/71/6.3/S/33543

Editat de ANOFM Bucuresti

Publicat la 11.04.2011

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

www.PromoveazaFemeia.com