



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 "Investește în oameni!"

Creșterea performanțelor angajaților și managerilor prin activități de îmbunătățire a adaptabilității și flexibilității. POSDRU/81/3.2/S/46981

EGALITATEA DE ȘANSE

Egalitatea între femei și bărbați reprezintă un drept fundamental, o valoare comună a Uniunii Europene și o condiție necesară pentru îndeplinirea obiectivelor de creștere, ocupare a forței de muncă și coeziune socială la nivelul UE. Deși există încă o serie de inegalități, în ultimele decenii, UE a făcut progrese semnificative pentru ca femeile și bărbații să beneficieze de șanse egale. Acest lucru se datorează, în primul rând, legislației privind tratamentul egal, măsurilor destinate să integreze principiul egalității de șanse în toate politicile comunitare și măsurilor specifice privind promovarea femeilor.

Numeroase acte legislative europene sunt dedicate egalității între femei și bărbați. Este vorba, mai ales, de dispoziții cuprinse în tratate și de directive privind accesul la locurile de muncă, plata egală, protecția maternității, concediul pentru creșterea copilului, securitatea socială și regimurile profesionale de securitate socială, sarcina probei în cazuri de discriminare și activitățile independente. Jurisprudența Curții Europene de Justiție reprezintă un alt element cheie.

Strategia pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2010-2015)

Strategia pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați reprezintă programul de lucru al Comisiei în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010-2015. Aceasta urmează abordarea dublă a inițiativelor specifice și integrarea egalității de șanse între femei și bărbați în cadrul tuturor politicilor și activităților UE („abordarea integrată a perspectivei de gen”) care a devenit marca distinctivă a activității UE de promovare a egalității de șanse între femei și bărbați.

Situația femeilor și bărbaților în UE

Care este situația în UE când vine vorba despre egalitatea între femei și bărbați? Progresele realizate în acest domeniu sunt evaluate în fiecare an și prezentate într-un raport privind egalitatea între femei și bărbați. Iată câteva exemple:

Potrivit unui raport din 2008 al Comisiei Europene, între anii 2000 și 2006, rata ocupării locurilor de muncă din UE-27 a crescut cu aproape 12 milioane, incluzând peste 7,5 milioane de femei. Rata ocupării locurilor de muncă în rândul femeilor a crescut în fiecare an, ajungând la 57% în 2006, cu 3,5 procente mai mult decât în 2000, aducând obiectivul de 60% până în 2010 în limitele posibilului. În



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV

dynamic
human resources

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 "Investește în oameni!"

Creșterea performanțelor angajaților și managerilor prin activități de îmbunătățire a adaptabilității și flexibilității. POSDRU/81/3.2/S/46981

aceeasi perioada, rata ocuparii locurilor de munca in randul barbatilor a crescut cu mai putin de un procent.

In acelasi timp, rata somajului la femei a scazut la 9%, ajungand la cel mai scazut nivel din ultimii zece ani. Aceasta tendinta pozitiva a avut ca rezultat micșorarea diferentei de ocupare a locurilor de munca intre femei si barbati, care a ajuns de la 17,1 puncte in 2000 la 14,4 puncte in 2006. Totusi, chiar existenta diferentei si mai ales a diferentei din randul tinerilor (6 procente pentru grupa de varsta 15-24) ridica multe intrebari, mai ales prin prisma succesului mai mare pe care il au tinerele la scoala si universitate. Mai mult, diferenta pare sa se adanceasca odata cu varsta, culminand cu cele 17,8 procente pentru persoanele de peste 55 ani.

Indicatorii salariali, cei ai segregatiei de pe piata muncii si cei al numarului de femei aflate in pozitii de luare de decizii nu au inregistrat cresteri semnificative in ultimii ani. Diferenta salariala a ramas constanta la 15% din 2003, scazand cu numai un procent din 2000. Prezenta managerilor femei in companii a ramas la 33% iar numarul de politicieni femei creste, dar foarte incet (numai 23% dintre parlamentarii nationali si 33% dintre europarlamentari sunt femei).

Mai mult, diferentele dintre femei si barbati pot persista in toate celelate aspecte referitoare la calitatea muncii, de exemplu reconcilierea vietii profesionale si particulare. Dovada acestui fapt o constituie scaderea drastica a ratei ocuparii locurilor de munca pentru femeile cu copii mici (-13,6 procente in medie), in timp la barbati rata este in crestere. In consecinta, rata ocuparii fortei de munca pentru femei cu copii mici este de numai 62,4% in comparatie cu 91,4% la barbati, cu o diferenta de 29 puncte.

Cu alte cuvinte, se pare ca eforturile facute prin Strategia Europeana pentru Crestere si Locuri de Munca in vederea crearii unor locuri de munca pentru femei s-au dovedit mai reusite din punctul de vedere cantitativ decat calitativ.

Pentru a realiza egalitatea efectiva intre barbati si femei din punct de vedere cantitativ si calitativ, Comisia Europeana a cerut Consiliului sa-si concentreze atentia asupra urmatoarelor aspecte:

- Crearea de locuri de munca mai multe si mai bune pentru femei;
- Includerea unei perspective a genului in toate aspectele calitative ale locurilor de munca;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV

dynamic
human resources

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 "Investește în oameni!"

Creșterea performanțelor angajaților și managerilor prin activități de îmbunătățire a adaptabilității și flexibilității. POSDRU/81/3.2/S/46981

- Îmbunătățirea ofertei și calitatii serviciilor menite să reconcilieze viața profesională și cea privată a bărbaților și femeilor;
- Combaterea stereotipurilor din educație, ocuparea locurilor de muncă și media și sublinierea rolului bărbaților în promovarea egalității;
- Dezvoltarea instrumentelor de evaluare a impactului politicilor din perspectiva genului.

Institutul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați

Institutul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați își propune să ofere expertiză, să difuzeze informații și să sensibilizeze cetățenii față de egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Rețeaua pentru promovarea femeilor în funcții de conducere

În iunie 2008, a fost lansată Rețeaua europeană pentru promovarea femeilor în funcții de conducere în politică și economie. Rețeaua constituie o platformă la nivel european destinată schimbului de bune practici și de strategii de succes menite să asigure o reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților în posturi de conducere.

Comitetul consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați

Comitetul consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați sprijină Comisia în formularea și punerea în aplicare a măsurilor UE menite să promoveze egalitatea de șanse între femei și bărbați. Comitetul încurajează schimburile de experiență, politici și bune practici între statele membre și diferitele părți implicate. În acest scop, Comitetul transmite Comisiei avize privind diverse aspecte relevante pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați în UE. Comitetul este alcătuit din reprezentanți ai statelor membre, ai partenerilor sociali la nivel comunitar și ai organizațiilor neguvernamentale.

Legile care promovează egalitatea între sexe au existat încă din primii ani ai Comunității Europene. Începând cu anii 1970, 13 legi au fost adoptate în scopul asigurării tratamentului egal și corect la locul de muncă pentru femei și bărbați. Aceste legi acoperă o multitudine de domenii, inclusiv tratamentul egal în situația participării la un concurs pentru ocuparea unui post, tratamentul



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV

dynamic
human resources

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 "Investește în oameni!"

Creșterea performanțelor angajaților și managerilor prin activități de îmbunătățire a adaptabilității și flexibilității. POSDRU/81/3.2/S/46981

egal la locul de muncă, protecția lucrătoarelor însărcinate și a mamelor care alăptează și dreptul la concediu maternal și paternal. Legile privind egalitatea între sexe au fost completate de noi legi ale Uniunii Europene în anul 2000, când a fost interzisă și discriminarea pe alte criterii. În baza acestor noi legi noi este ilegală discriminarea unei persoane pe bază de:

- Origine rasială și etnică
- Religie și convingeri
- Dizabilitate
- Orientare sexuală
- Vârstă

Aceste cinci tipuri de discriminare, împreună cu discriminarea pe bază de sex, sunt incluse în Tratatul de la Amsterdam al Uniunii Europene ca domenii în care UE poate acționa pentru prevenirea discriminării. Desigur că discriminarea poate apărea și din alte motive, de exemplu, pentru că o persoană este sau nu căsătorită, din cauza nivelului venitului sau locului de reședință. Discriminarea poate apărea și din cauza unor motive cumulate, de exemplu, vârsta și sexul unei persoane (ex.: femeile în vârstă pot fi îndeosebi supuse unui tratament incorect pe piața locurilor de muncă). Dacă doriți să aflați mai multe informații despre acest fenomen de discriminare multiplă, probabil vă va interesa această expunere. Legile pentru protejerea persoanelor împotriva discriminării pe criterii de origine rasială și etnică (de ex., pentru că sunt de rasă neagră sau de etnie romă), nu acoperă numai problemele de angajare, ci și alte domenii ale vieții de zi cu zi care pot da naștere unor tratamente incorecte, de exemplu, în școli, în cadrul aranjamentelor de locuință, în sistemul de sănătate sau în cadrul accesului la bunuri și servicii, cum ar fi tratamentul incorect în magazine, restaurante, hoteluri etc. Toate țările membre UE sunt obligate să adopte aceste reguli de egalitate. Țările care se alătură UE trebuie de asemenea să respecte aceste reguli.

Legislația UE privind tratamentul egal stabilește niveluri minime de protecție care se aplică tuturor persoanelor care trăiesc și lucrează în Uniunea Europeană. Țările pot merge mai departe și pot adopta măsuri legale și mai puternice.