

Contextul politicilor

Accesul egal la resurse economice nu presupune doar independența economică a femeilor, ci este recunoscut de multă vreme drept o cerință esențială pentru asigurarea creșterii economice, prosperității și competitivității. Încurajarea participării femeilor pe piața muncii reprezintă un aspect crucial pentru PIB, pentru creșterea economică și, în general, pentru garantarea valorificării depline de către UE a talentului și a resurselor umane disponibile.

Strategia Europa 2020

- Subliniază necesitatea unei „economii cu o rată ridicată a ocupării forței de muncă”, precum și obiectivul principal al acesteia – o rată de ocupare de 75 % pentru bărbații și femeile cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani.
- Pentru atingerea acestui obiectiv, strategia a introdus inițiativa emblematică „O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă” (2010), care propune un set de acțiuni menite să încurajeze creșterea bazată pe incluziune, sprijinite de o serie de măsuri, printre care și unele care vizează femeile.
- Recomandări specifice fiecărei țări, de care statele membre trebuie să țină seama la elaborarea politicilor lor economice, sociale și de ocupare a forței de muncă, adoptate în fiecare an de Comisia Europeană.

Directiva privind concediul pentru creșterea copilului (Directiva 2010/18/UE a Consiliului)

- Printre schimbările introduse în 2010 se numără: un concediu mai lung, măsuri pentru părinții adoptivi și pentru părinții copiilor care suferă de un handicap.
- Prevede mai multe stimulente pentru tații care își iau concediu pentru creșterea copilului.

Directiva privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă (2010/41)

- Înlocuiește Directiva 86/613/CEE, prima directivă privind alocația de maternitate pentru lucrătorii care desfășoară o activitate independentă și pentru soții/soțiile sau partenerii de viață ai acestora.
- Extinde protecția asupra tuturor lucrătorilor independenți și a partenerilor acestora, introduce alte măsuri de prevenire a discriminării și hărțuirii celor care desfășoară o activitate independentă și aplică principiul egalității de tratament pe motive legate de sex.

Obiectivele strategice ale Platformei de acțiune Beijing+20 și indicatorii UE

- F.1.** Promovarea independenței și a drepturilor economice ale femeilor, inclusiv accesul la ocuparea locurilor de muncă, condiții de muncă adecvate și controlul asupra resurselor economice.
- F.2.** Facilitarea accesului egal al femeilor la resurse, locuri de muncă, piețe și comerț.
- F.3.** Furnizarea de servicii antreprenoriale, de formare și de asigurare a accesului la piețe, la informare și tehnologie, în special femeilor cu venituri mici.
- F.4.** Consolidarea capacității economice și a rețelelor comerciale ale femeilor.
- F.5.** Eliminarea segregării profesionale și a tuturor formelor de discriminare în domeniul ocupării forței de muncă.
- F.6.** Promovarea armonizării responsabilităților profesionale și a celor familiale pentru femei și bărbați.

Femeile și economia constituie unul dintre cele mai avansate domenii ale Platformei de acțiune Beijing+20. În 2008 și 2011, Consiliul a pus accentul pe problematica echilibrului dintre viața profesională și cea personală, iar în 2010, pe diferența de remunerare dintre bărbați și femei. În 2014, președinția greacă și-a stabilit ca obiectiv evaluarea îndeplinirii primului obiectiv strategic de promovare a drepturilor și a independenței economice a femeilor și a identificat trei indicatori suplimentari.

Baza de date „Femeile și bărbații în UE – fapte și cifre”, elaborată de Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, furnizează cele mai recente date și informații și este disponibilă la adresa <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>



Concluzii în urma analizării datelor disponibile la nivelul UE

Rata de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor continuă să se situeze sub obiectivul stabilit în Strategia Europa 2020

Pe termen lung, în UE, rata de ocupare a femeilor a crescut ușor, ajungând, în 2012, la o rată globală de 59 %. Chiar și în aceste condiții, rata de ocupare a femeilor este mai mică decât cea a bărbaților, în toate statele membre. Înainte de criza economică, reducerea diferențelor dintre femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea forței de muncă s-a reflectat într-o tendință ascendentă a ratei de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor, în timp ce, după 2007, s-a reflectat în tendința descendentă a ratei de ocupare a forței de muncă în rândul bărbaților. Criza a afectat în principal domeniile de ocupare a forței de muncă în care bărbații erau, până în acel moment, preponderenți.

O comparație între ratele de ocupare a forței de muncă și ratele de ocupare a forței de muncă echivalent normă întregă este relevantă în contextul obiectivului de creștere a ratei de ocupare a forței de muncă la 75 %, prevăzut în Strategia Europa 2020. Diferențele sunt mai mici în cazul bărbaților decât în

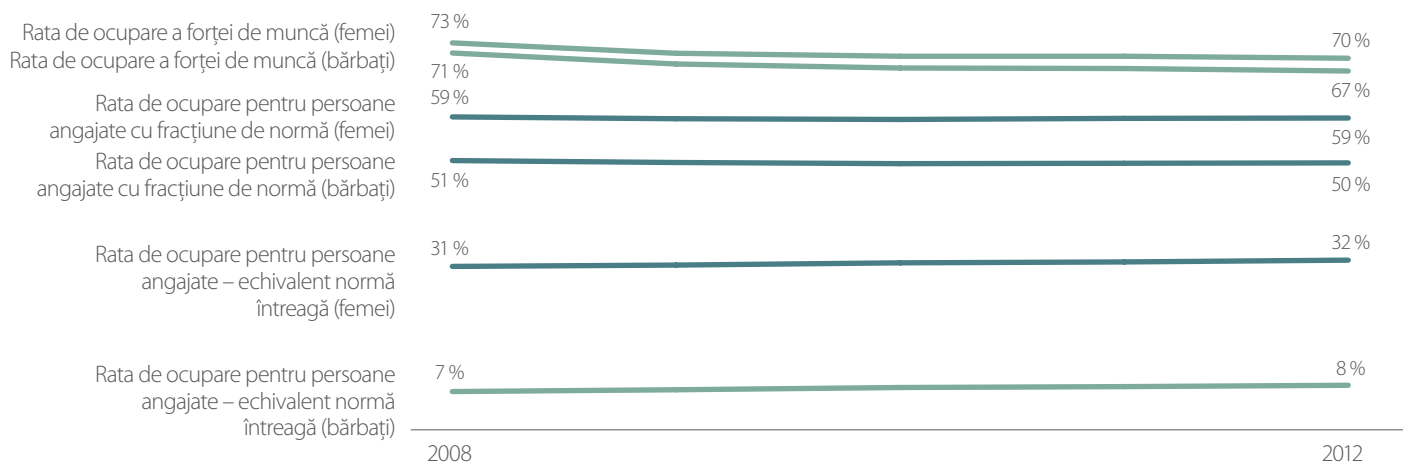
cel al femeilor, angajarea cu fracțiune de normă fiind mult mai frecventă în cazul femeilor.

Numărul femeilor continuă să îl depășească pe cel al bărbaților în ceea ce privește angajarea cu fracțiune de normă

Numărul femeilor care desfășoară activități profesionale cu fracțiune de normă este mult mai mare decât cel al bărbaților: în UE, în 2012, procentul femeilor care lucrează cu fracțiune de normă (32 %) era de cel puțin patru ori mai mare decât cel al bărbaților (8 %). Angajarea cu fracțiune de normă este frecvent întâlnită în Țările de Jos, unde peste trei sferturi dintre femeile încadrate în muncă lucrează cu fracțiune de normă. În alte patru state membre, femeile reprezintă aproximativ 80 % dintre angajații cu fracțiune de normă. În șase state membre, mai puțin de o zecime dintre femeile încadrate în muncă au lucrat cu fracțiune de normă. Activitatea profesională cu fracțiune de normă are efecte de durată asupra remunerației și perspectivelor, constând inclusiv în pensii mai mici și un risc crescut de sărăcie.

Din cauza situației defavorizate în care se află, în general, femeile pe piața muncii, este mai probabil ca mamele, și nu tații, să lucreze cu fracțiune de normă și să își asume responsabilitățile de îngrijire a copilului, iar dacă tații nu își asumă un rol mai

RATA DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ECHIVALENT NORMĂ ÎNTREAGĂ ȘI RATA DE OCUPARE TOTALĂ ÎN UE-28, PENTRU BĂRBAȚII ȘI FEMEILE CU VÂRSTA CUPRINSĂ ÎNTRE 15 ȘI 64 DE ANI, 2008 ȘI 2012



Sursa: Eurostat, EU-LFS.

activ și nu preiau o parte dintre responsabilitățile de îngrijire a copiilor și a altor persoane aflate în întreținere, dezechilibrele profesionale dintre bărbați și femei vor persista, consolidând și mai mult inegalitatea de remunerare.

Obiectivele de la Barcelona privind structurile de îngrijire a copiilor nu au fost atinse de numeroase state membre

Efectul prevederilor referitoare la îngrijirea copiilor asupra încadrării în muncă a femeilor este complex și în acest moment nu este clar în ce măsură acordurile privind îngrijirea copilului sunt menite să sprijine încadrarea în muncă a ambilor părinți. Reuniunea la nivel înalt de la Barcelona din 2002 a stabilit o serie de obiective potrivit cărora sistemele de îngrijire a copilului trebuie să fie disponibile pentru 33 % dintre copiii cu vârsta sub 3 ani (obiectiv

atins de nouă state membre până în 2012) și pentru 90 % dintre copiii cu vârsta cuprinsă între 3 ani și vârsta de școlarizare obligatorie (obiectiv atins de unsprezece state membre până în 2012). Dintre acestea, șase state membre au atins ambele obiective.

Tații își iau mai frecvent concediu pentru creșterea copilului, dar la niveluri diferite în statele membre

Legile privind concediul pentru creșterea copilului pot sprijini părinții în două moduri complementare: prin acordarea de concediu cu garantarea locului de muncă și prin acordarea de sprijin financiar pe perioada respectivului concediu. Datele aferente anului 2010 cu privire la procentul de bărbați angajați aflați în concediu pentru creșterea copilului (cu copii mai mici de 8 ani) sunt disponibile pentru 17 state membre, nivelurile variind de la 0,5 % (CZ, ES, IT, HU, AT, PL) la 11 % în Suedia. Dintre



persoanele aflate efectiv în concediu pentru creșterea copilului în 2010, femeile reprezentau aproape 94 %.

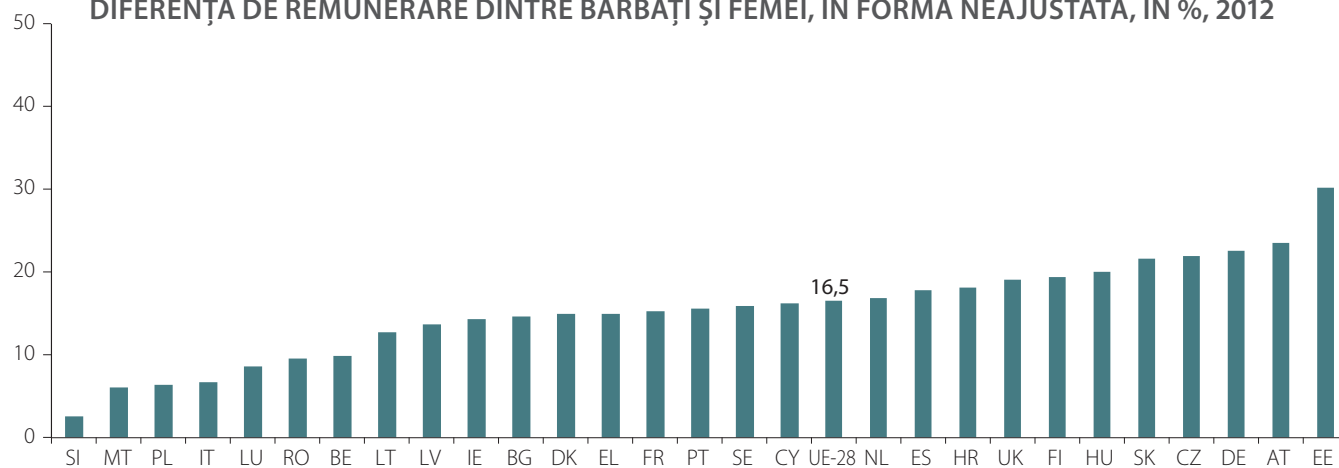
Inegalitățile și segregarea de pe piața muncii perpetuează diferențele de remunerare și de încadrare în muncă dintre femei și bărbați

Segregarea de gen, atât pe verticală, cât și pe orizontală, este evidentă în funcție de sectorul de activitate și de ocupație/funcție. Inegalitatea dintre femei și bărbați în ceea ce privește munca cu fracțiune de normă este un factor esențial în unele state membre, fiind corelat cu tendința femeilor de a combina activitatea profesională cu responsabilitățile familiale. Prin urmare, competențele femeilor și ale bărbaților pot fi percepute diferit și evaluate inegal. În 2012, în UE, diferența de remunerare dintre femei și bărbați era de 16,5 %, dar, comparativ cu ratele din 2007, aceasta a înregistrat o scădere în majoritatea statelor membre.

Ratele de ocupare și caracteristicile activităților independente sunt diferite pentru femei și pentru bărbați

Activitatea independentă a fost identificată drept o opțiune profesională care are capacitatea de a susține echilibrul dintre viața profesională și viața privată, deoarece poate asigura o flexibilitate sporită și mai multe oportunități de a lucra de acasă și de a reduce costurile cu îngrijirea copilului. Prin urmare, ar putea părea surprinzător că, în comparație cu bărbații, mai puține femei și-au deschis propria afacere în UE. În perioada 2008-2012, femeile care desfășurau o activitate independentă reprezentau doar 10 % din totalul persoanelor angajate, comparativ cu 18 % în cazul bărbaților.

DIFERENȚA DE REMUNERARE DINTRE BĂRBAȚI ȘI FEMEI, ÎN FORMĂ NEAJUSTATĂ, ÎN %, 2012



Sursa: Eurostat, SES.

Bune practici identificate de EIGE

„Urmărind creșterea” – Irlanda

„Urmărind creșterea” oferă susținere colegială femeilor antreprenor care sunt serioase în ceea ce privește creșterea afacerilor lor, prin mentorat și ghidare din partea unor antreprenori de top care au experiență profesională solidă. Finanțat de FSE (Fondul Social European, Departamentul irlandez pentru Justiție și Egalitate și Enterprise Ireland, a fost implementat în Irlanda din 2008. Până acum au fost organizate șase cicluri de lucru și mai bine de 400 de femei antreprenor au luat parte la ele. De-a lungul celor șase luni ale ultimului ciclu ce urmează a fi finalizat (al șaselea ciclu), 71 % dintre participante și-au crescut vânzările cu o medie de 15 %, rata de angajare a crescut per ansamblu cu 13 %, iar numărul exportatorilor din grup a crescut cu 22 %. S-au înregistrat 88 de angajați noi, precum și 10 noi stagiați, iar peste 650 de locuri de muncă au fost mai bine organizate. Cele 58 de participante au avut un câștig combinat de minimum 50 de milioane de euro până la finalul ciclului.

Certificare de auditare pentru familie în Trento, Italia

Certificarea de auditare pentru familie a fost inițiată în 2008 de provincia italiană Trento prin Agenția pentru familie, nașteri și politici pentru tineret. Proiectul regional a început în 2012. Auditul familial este bazat pe o metodologie bine dezvoltată. După ce a fost supusă la un audit, fiecare organizație dezvoltă un plan de echilibru muncă-familie pe trei ani, ce include acțiunile pe care organizația plănuiește să le realizeze în șase domenii (organizarea muncii, cultura de echilibru muncă-familie, comunicare, bonusuri și servicii, locația familiei, tehnologii noi). Implementarea este monitorizată de un evaluator extern. Până acum, 11 organizații au fost implicate în procesul de audit pentru familie (44 publice, 67 private), iar 88 au primit Certificatul de audit pentru familie, însumând 35 000 de lucrători beneficiari. A condus la o rețea de persoane și instituții direct interesate (uniuni, angajatori, organizații familiale și sociale, organizații de cercetare etc.), sprijinind promovarea conștientizării publicului pe această temă. Organizațiile certificate sunt prezentate pe site-ul auditului pentru familie. Cele mai importante beneficii sunt: o mai bună stare a angajaților și creșterea productivității.



PROGRESE ȘI OBSTACOLE ÎN DOMENIUL F: FEMEILE ȘI ECONOMIA

PROGRESE

- Diferența dintre femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea forței de muncă s-a redus la nivelul UE.
- Activitatea economică a femeilor a crescut, în pofida crizei economice globale.
- Diferența de remunerare între femei și bărbați a scăzut în majoritatea statelor membre în perioada 2007-2012.
- Disponibilitatea serviciilor de îngrijire a copilului a înregistrat o creștere de la an la an în toate statele membre.

OBSTACOLE

- Inegalitatea dintre femei și bărbați și segregarea de gen de pe piața muncii persistă.
- Femeile din UE se confruntă cu o disparitate salarială de gen persistentă pe piața muncii, care are atât un efect imediat asupra salariului lor net, cât și un efect pe termen lung asupra drepturilor lor de asigurări sociale și pensii.
- Femeile sunt suprareprezentate în activitățile cu fracțiune de normă, se confruntă cu segregarea de gen pe orizontală și sunt mai expuse la sărăcie și la limitarea opțiunilor lor profesionale.

Calea de urmat pentru UE

- Persistă necesitatea de a asigura participarea egală a femeilor și bărbaților pe piața muncii, precum și de a elimina segregarea de gen pe verticală și pe orizontală între ocupații. Crearea mai multor oportunități pentru ca femeile să aibă un acces sporit la posturile cu normă întreagă ar trebui să devină o prioritate.
- În general, femeile cu un nivel scăzut al abilităților și calificărilor au nevoie de sprijin pentru a-și îmbunătăți poziția pe piața muncii. Cele mai mari diferențe dintre bărbați și femei în ceea ce privește ocuparea forței de muncă se înregistrează în cazul persoanelor care nu dețin nicio calificare sau au o calificare joasă. Măsurile de politici publice destinate cu precădere grupurilor de femei defavorizate și celor afectate de dezavantaje multiple ar putea contribui la îmbunătățirea nivelului aptitudinilor acestora.
- Participarea inegală pe piața muncii, datorată în principal numărului mai mare de femei care lucrează cu fracțiune de normă, comparativ cu cel al bărbaților, precum și nivelurilor scăzute de activitate, periclitează atingerea obiectivului privind rata de ocupare a forței de muncă, prevăzut în Strategia Europa 2020. Prin urmare, garantarea unei participări egale a bărbaților și femeilor pe piața muncii este esențială.
- Angajamentele asumate de a atinge obiectivele de la Barcelona privind structurile de îngrijire a copiilor trebuie reiterate, deoarece sunt strâns legate de obiectivele privind egalitatea de gen.
- Este absolut necesar să se promoveze politici în favoarea familiei și să se pună în aplicare o serie de măsuri transformăionale care să abordeze repartizarea inegală a sarcinilor gospodărești și de îngrijire a copiilor între femei și bărbați.
- Este necesară continuarea promovării strategiilor de asigurare a echilibrului între viața profesională și viața privată, ținând seama, în special, de condițiile economice actuale care exercită presiuni suplimentare asupra lucrătorilor. În lipsa unor noi inițiative care să sprijine echilibrul dintre viața profesională și viața privată, este puțin probabil ca bărbații să opteze pentru repartizarea mai echilibrată a responsabilităților familiale.
- Eforturile permanente de reducere a diferenței de remunerare între femei și bărbați trebuie să continue.
- Existența mai multor date cu privire la salarii ar spori vizibilitatea diferenței de remunerare între femei și bărbați și ar contribui la abordarea acestei probleme.
- Guvernele și partenerii sociali trebuie să cadă de acord asupra salariului minim, pentru a reduce impactul asupra femeilor, care sunt suprareprezentate în posturile remunerate în acest fel.

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das EU-Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen. Das EIGE unterstützt politische Entscheidungsträger und alle relevanten Einrichtungen in ihren Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa und darüber hinaus, indem es spezifisches Fachwissen sowie verlässliche und vergleichbare Daten zur Gleichstellung in Europa bereitstellt.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu>

Das Ressourcen- und Dokumentationszentrum (RDC) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist ein innovatives und praktisches Instrument, das dabei hilft, wichtige Ressourcen zur Geschlechtergleichstellung zu finden, den Austausch von Wissen unter den an der Gleichstellungspolitik und -praxis interessierten Personen erleichtert und einen Online-Bereich für Diskussionen und Debatten bietet.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



Kontakt:

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITAUEN
Tel. +370 521574-44/00

facebook.com/eige.europa.eu

twitter.com/eurogender

youtube.com/eurogender

<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9493-277-8

doi:10.2839/706808

MH-04-15-022-RO-N