

**Eliminați diferența de
remunerare între femei și bărbați**



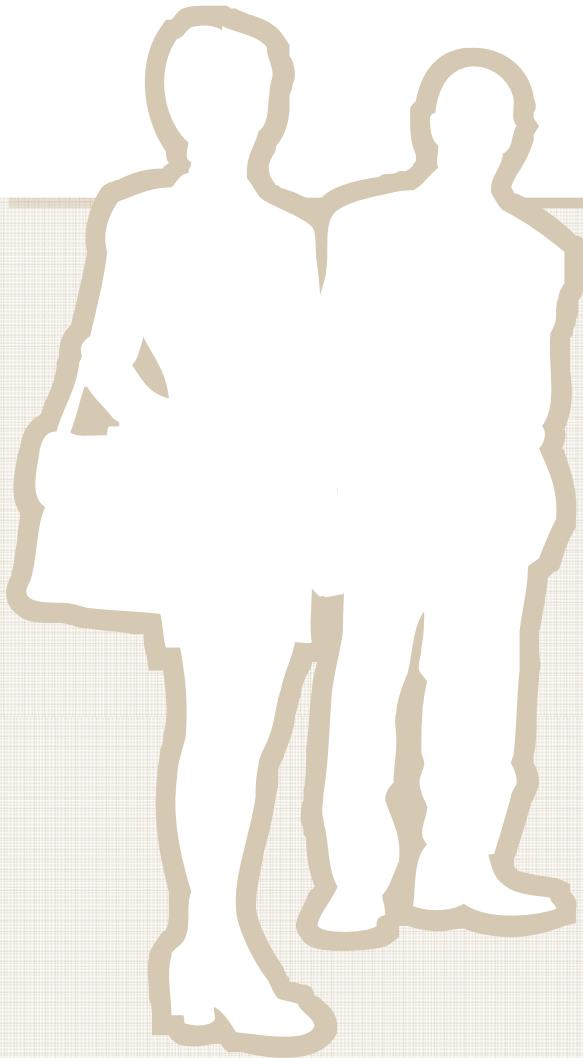
**REMUNERARE
EGALĂ**

**PENTRU O MUNCĂ
DE VALOARE EGALĂ**



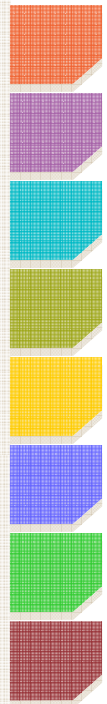
<http://ec.europa.eu/equalpay>





Cuprins

- Ce este diferența de remunerare între femei și bărbați?
- De ce persistă diferența de remunerare între femei și bărbați?
- Ce măsuri a luat UE în acest sens?
- De ce este importantă eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați?
- Diferența de remunerare între femei și bărbați pe toată durata vieții
- Ce se poate întreprinde în acest sens?
- Acțiuni la nivel național: exemple
- Cui vă puteți adresa?



Ce este diferența de remunerare între femei și bărbați?

- În medie, femeile câștigă cu aproximativ 17% mai puțin decât bărbații în Uniunea Europeană
- Diferența de remunerare între femei și bărbați reprezintă diferența între remunerarea bărbaților și remunerarea femeilor (pe baza remunerărilor orare per ansamblul economiei)
- În unele țări, diferența de remunerare între femei și bărbați se accentuează
- Diferența se accentuează în cazul în care femeile lucrează cu jumătate de normă sau în cazul în care au copii în întreținere
- Efectul diferenței de remunerare între femei și bărbați asupra câștigurilor de-a lungul vieții se reflectă în faptul că femeile au pensii mai mici și sunt expuse unui risc de sărăcie mai mare



De ce persistă diferența de remunerare între femei și bărbați?

- Cauzele diferenței de remunerare între femei și bărbați sunt complexe și adesea interdependente:
 - ◆ Discriminarea directă
 - ◆ Subevaluarea muncii femeilor
 - ◆ Segregarea pe piața muncii
 - ◆ Tradițiile și stereotipurile
 - ◆ Lipsa de conciliere a vieții profesionale și a vieții private
- Toți acești factori afectează remunerarea, evoluția profesională, precum și potențialul femeilor la locul de muncă



Ce măsuri a luat UE în acest sens?

- În temeiul dreptului comunitar, discriminarea femeilor la locul de muncă și în ceea ce privește remunerarea acestora este ilegală:
 - ◆ Remunerarea egală pentru o muncă de valoare egală reprezintă unul din principiile fundamentale ale Uniunii Europene
 - ◆ În conformitate cu articolul 141 din Tratat trebuie asigurată o remunerare egală pentru o muncă de valoare egală
 - ◆ Directiva 75/117 stipulează că principiul egalității de remunerare constă în eliminarea oricărei discriminări bazate pe criterii de sex pentru aceeași muncă prestată sau pentru o muncă de valoare egală, în ceea ce privește ansamblul elementelor și condițiilor de remunerare. În special, în cazul în care se utilizează un sistem de clasificare a locurilor de muncă în vederea determinării remunerării, acesta trebuie să se bazeze pe aceleași criterii atât pentru bărbați, cât și pentru femei și să fie întocmit astfel încât să se excludă orice discriminare bazată pe criterii de sex



Ce măsuri a luat UE în acest sens?

- În temeiul dreptului comunitar, discriminarea femeilor la locul de muncă și în ceea ce privește remunerarea acestora este ilegală:
 - ◆ Directiva 2002 privind egalitatea de tratament în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și promovarea profesională, precum și condițiile de muncă se aplică și în cazul remunerării și le impune statelor membre să stabilească organisme de promovare a egalității în vederea susținerii egalității de tratament
 - ◆ Aceste directive au fost incorporate într-o singură directivă – Directiva 2006/54 (Directiva reformată) privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă



Ce măsuri a luat UE în acest sens?

- Eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați reprezintă o prioritate stabilită de către Comisia Europeană prin:
 - ◆ Foaia de parcurs pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2006-2010)
 - ◆ Comunicarea privind combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați (2007)
- În plus, aceasta reprezintă o prioritate pentru:
 - ◆ Parlamentul European, în special prin recenta Rezoluție privind combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați (2008)
 - ◆ Pactul european pentru egalitatea între femei și bărbați asupra căruia au convenit liderii UE (2006)
 - ◆ Cadrul de acțiuni pentru egalitatea între femei și bărbați adoptat de către partenerii sociali europeni (2005). Cel de al treilea raport de monitorizare, adoptat în 2008, evidențiază un număr mare de acțiuni la nivel național



De ce este importantă eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați?

- Eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați este benefică pentru angajatori și angajați
 - ◆ Creează locuri de muncă de calitate
 - ◆ Atrage lucrătorii cei mai buni și cei mai talentați
 - ◆ Creează un mediu de lucru pozitiv
 - ◆ Sporește productivitatea și competitivitatea

De ce este importantă eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați?

- 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
 - ◆ Competențele și talentele acestora sunt necesare pentru dezvoltarea economică și socială
- Eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați poate ajuta la crearea unei societăți mai echitabile
 - ◆ Valorizarea competențelor femeilor poate îmbunătăți independența economică a acestora
 - ◆ Mai puține femei se vor confrunta cu sărăcia, în special după pensionare



Diferența de remunerare între femei și bărbați pe toată durata vieții

Băiat sau fată,
șanse egale?



- Stereotipurile influențează rolurile femeilor și ale bărbaților în cadrul societății, încă de la o vârstă timpurie
- Deși acestea pot reflecta preferințele personale, tradițiile și stereotipurile pot să influențeze de exemplu, alegerea filierelor educaționale și participarea la forța de muncă



Diferența de remunerare între femei și bărbați pe toată durata vieții

**Munca noastră
este evaluată la fel?**



- Există încă tendința ca femeile și bărbații să presteze munci diferite. Femeile lucrează adesea în sectoare în care salariile sunt, în medie, mai mici decât cele în care lucrează dominant bărbați
- Diferența de remunerare între femei și bărbați există, deși femeile reprezintă 59% din totalul absolvenților instituțiilor de învățământ superior
- Competențele și abilitățile femeilor sunt subevaluate în special în cadrul acelor profesii în care predomină femeile

<http://ec.europa.eu/equalpay>



Diferența de remunerare între femei și bărbați pe toată durata vieții

Maternitatea îmi va afecta cariera?



- Oportunitățile femeilor în vederea evoluției profesionale și a unei remunerări mai bune la locul de muncă sunt afectate de responsabilitățile familiale ale acestora
- Diferența de remunerare între femei și bărbați se accentuează în cazul în care femeile au copii și, în special, în cazul în care acestea lucrează cu jumătate de normă
- Procentul de ocupare a forței de muncă în cazul femeilor cu copii în întreținere este de numai 62,4% în comparație cu 91,4% în cazul bărbaților cu copii. Peste trei sferturi din lucrătorii cu fracțiune de normă sunt femei (76,5%)

<http://ec.europa.eu/equalpay>



Diferența de remunerare între femei și bărbați pe toată durata vieții

**Același loc de muncă,
aceeași pensie?**



- Diferența de remunerare între femei și bărbați reduce câștigurile femeilor de-a lungul vieții, precum și pensiile acestora
- În cazul în care femeile se pensionează, pensiile mai mici ale acestora reprezintă un risc de sărăcie mai mare

<http://ec.europa.eu/equalpay>



Ce se poate întreprinde în acest sens?

- Munca femeilor și a bărbaților să fie evaluată în mod egal
- Să se combată segregarea pe piața muncii
- Să se combată stereotipurile
- Să se asigure concilierea vieții profesionale și a vieții private
- Să se promoveze o cultură a muncii bazată pe egalitate

Trebuie să fie luate măsuri la toate nivelurile



Acțiuni la nivel național: Exemple

Cele ce urmează nu reprezintă exemple exhaustive de inițiative care au fost lansate în vederea combaterii diferenței de remunerare între femei și bărbați. Inițiativele respective cuprind măsuri în domeniul legislației naționale, acorduri între partenerii sociali, programe de promovare a egalității, creșterea gradului de conștientizare și alte tipuri de inițiative.



Acțiuni la nivel național: Legislație

Exemplu: Spania

- În luna martie 2007 a fost adoptată o lege privind egalitatea între femei și bărbați
 - ◆ Legea respectivă cuprinde dispoziții specifice de combatere a discriminării
 - ◆ Măsuri pozitive pentru contractele colective
 - ◆ Concilierea vieții profesionale și a vieții private
 - ◆ Promovarea programelor privind egalitatea și încurajarea unor practici corespunzătoare

Acțiuni la nivel național: Dialog social / acorduri între partenerii sociali

Exemplu: Franța

- Legislația impune egalitate în negocieri și contracte colective
 - ◆ Legislația mai impune și negocierea la nivel sectorial „în ceea ce privește măsurile de punere în aplicare a egalității între femei și bărbați la locul de muncă [...], precum și cele pentru rectificarea inegalităților identificate” din trei în trei ani
 - ◆ În luna aprilie 2004 a fost semnat un acord național intersectorial privind egalitatea între femei și bărbați și echilibrul între bărbați și femei în ceea ce privește compunerea forței de muncă, care a cuprins măsuri de reducere a diferenței de remunerare între bărbați și femei



Acțiuni la nivel național: Programe de promovare a egalității

Exemplu: Suedia

- Legislația stipulează ca toți angajatorii cu un număr minim de zece angajați să pregătească un program anual privind egalitatea de șanse și un plan de măsuri pentru remunerare egală
 - ◆ Programele respective cuprind măsurile active privind egalitatea întreprinse și planificate, un studiu referitor la diferențele existente de remunerare între bărbați și femei, valoarea muncii prestate de femei, precum și o evaluare cu privire la măsurile luate în acest sens
 - ◆ Angajatorii trebuie să asigure statistici privind remunerarea specifică în funcție de sex, în cazul în care acestea sunt solicitate de către sindicate sau reprezentanți ai angajaților
 - ◆ Programele de promovare a egalității sunt monitorizate de Ombudsmanul pentru egalitatea de șanse



Acțiuni la nivel național: Alte inițiative

Exemplu: Finlanda

- Programul de remunerare egală pentru 2007-2011 își propune să reducă diferența de remunerare între femei și bărbați de la 20% la 15%:
 - ◆ Măsuri de reducere a segregării profesionale, dezvoltarea sistemelor de remunerare, măsuri de sprijinire a carierelor femeilor, precum și măsuri luate de partenerii sociali în vederea stabilirii unor acorduri privind reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați
- Au fost introduse majorări salariale negociate în mod special pentru angajatele cu cele mai mici salarii și acestea deja au avut impact asupra reducerii diferenței de remunerare între femei și bărbați



Cui vă puteți adresa?

Pentru mai multe exemple și informații privind diferența de remunerare între femei și bărbați, accesați:



<http://ec.europa.eu/equalpay>

