



Comisia
Europeană



Combaterea
**diferenței de remunerare
între femei și bărbați**
în Uniunea Europeană

Justiție

Europe Direct este un serviciu menit să vă ajute să găsiți răspunsuri la întrebările dumneavoastră despre Uniunea Europeană.

**Număr de telefon gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Anumiți operatori de telefonie mobilă nu permit accesul la numerele 00 800 sau pot taxa aceste apeluri.

Mai multe informații despre Uniunea Europeană sunt disponibile pe Internet: (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2014

ISBN 978-92-79-36083-1

doi:10.2838/45735

© Uniunea Europeană, 2014

Reproducerea este permisă cu condiția menționării sursei.

Printed in Belgium

Cuprins

Ce este diferența de remunerare între femei și bărbați?	2
Care sunt principalele cauze ale diferenței de remunerare între femei și bărbați?	6
Care sunt beneficiile eliminării diferenței de remunerare între femei și bărbați?	8
Harta diferenței de remunerare între femei și bărbați în UE-28	10
Ce măsuri ia UE?	13
Cum poate fi eliminată diferența de remunerare între femei și bărbați la nivel național?	17
Referințe și informații suplimentare	23

Ce este diferența de remunerare între femei și bărbați?

Diferența de remunerare între femei și bărbați reprezintă diferența dintre salariile bărbaților și salariile femeilor, calculată pe baza diferenței medii dintre remunerațiile orare brute ale angajaților de sex feminin și de sex masculin.

În medie, în UE, femeile câștigă pe oră cu aproximativ 16 % mai puțin decât bărbații¹. Diferența de remunerare variază pe teritoriul Europei. Aceasta se situează sub 10 % în Slovenia, Malta, Polonia, Italia, Luxemburg și România, dar depășește 20 % în Ungaria, Slovacia, Republica Cehă, Germania, Austria și Estonia². Cu toate că, în general, diferența de remunerare între femei și bărbați s-a redus în ultimul deceniu, în unele țări ea s-a accentuat (Ungaria, Portugalia).

Diferențele de remunerare există, în ciuda faptului că, în general, fetele au rezultate școlare mai bune decât băieții. În medie, în 2012, 83 % dintre femeile tinere din UE aveau cel puțin studii liceale, față de 77,6 % dintre bărbați. De asemenea, femeile reprezintă 60 % din totalul absolvenților de studii universitare din UE³.

Ce efecte are diferența de remunerare între femei și bărbați pe parcursul vieții?

Impactul diferenței de remunerare constă în faptul că femeile câștigă, de-a lungul vieții, mai puțin decât bărbații, ceea ce înseamnă că au pensii mai mici și sunt expuse unui risc mai ridicat de sărăcie la bătrânețe. În 2012, 21,7 % din femeile de peste 65 de ani riscau să trăiască în sărăcie, în comparație cu 16,3 % din bărbați⁴.

Care sunt diferențele dintre femei și bărbați, din perspectiva modului în care muncesc?

În Europa, rata totală de ocupare a femeilor este de 63 %, în comparație cu aproximativ 75 % în rândul bărbaților cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani.

Femeile reprezintă majoritatea lucrătorilor cu fracțiune de normă din UE, 34,9 % dintre ele lucrând cu normă parțială, în comparație cu numai 8,6 % dintre bărbați⁵. Această situație are un impact negativ asupra evoluției profesionale, a oportunităților de formare profesională, a drepturilor la pensie și la ajutor de șomaj, toate acestea influențând diferența de remunerare între femei și bărbați.

Cum se măsoară diferența de remunerare între femei și bărbați în UE?

Diferența de remunerare între femei și bărbați este ilustrată ca procentaj din veniturile bărbaților și reprezintă diferența dintre remunerările brute, pe oră, obținute de lucrătorii de sex feminin și masculin. Remunerările brute sunt salariile plătite direct unui lucrător, înainte de deducerea impozitelor pe venit și a contribuțiilor sociale. În UE, datele privind diferența de remunerare între femei și bărbați se bazează pe metodologia Anchetei asupra structurii câștigurilor salariale (SES).

În UE, diferența de remunerare între femei și bărbați este denumită, oficial, „diferența neajustată de remunerare între femei și bărbați”, întrucât nu ține seama de toți factorii implicați, cum ar fi, de exemplu, diferențele de educație, experiența pe piața muncii, orele lucrate, tipul de muncă prestată etc.

Utilizarea, ca bază de calcul, a remunerării pe oră poate masca, de asemenea, anumite diferențe salariale care nu sunt înregistrate, de exemplu cele rezultate din bonusuri, din remunerarea performanței sau din plățile sezoniere.



BĂIAT SAU FATĂ, OPORTUNITĂȚI EGALE?

La naștere, șansele acestor copii sunt aceleași, dar așteptările privind educația și cariera lor sunt diferite.

Ca adult, băiatul va câștiga, în medie, cu aproximativ 16% mai mult decât fata.

Care sunt principalele cauze ale diferenței de remunerare între femei și bărbați?

Diferența de remunerare între femei și bărbați reprezintă o problemă complexă, cauzată de mai mulți factori interdependenți. Ea se menține și astăzi din cauza inegalităților mai mari dintre sexe existente la nivelul economiei și societății.

Discriminarea la locul de muncă

În anumite cazuri, femeile și bărbații nu primesc același salariu, deși prestează aceeași muncă sau o muncă echivalentă. Această situație poate fi rezultatul așa-numitei „discriminări directe”, care constă în faptul că femeile sunt pur și simplu tratate mai puțin favorabil decât bărbații. Sau poate fi cauzată de o politică sau practică instituțională care, deși nu a fost menită să discrimineze, creează totuși condiții de tratament inegal între femei și bărbați. Ambele tipuri de discriminare sunt interzise de legislația UE, însă, din păcate, acestea încă persistă în anumite locuri de muncă.

Locuri de muncă diferite, sectoare diferite

Femeile și bărbații prestează munci diferite și adesea lucrează în sectoare diferite. În sectorul sănătății, femeile reprezintă 80 % din totalul lucrătorilor. În sectoarele în care femeile sunt majoritare, salariile sunt mai mici decât în sectoarele dominate de bărbați.

Dat fiind faptul că poartă povara muncii neplătite și a îngrijirii copiilor, femeile au tendința să presteze mai puține ore de muncă. De asemenea, ele lucrează, în general, în sectoare și profesii în care activitățile pe care le desfășoară sunt compatibile cu responsabilitățile lor familiale. Prin urmare, este mult mai probabil ca femeile să lucreze cu fracțiuni de normă, să aibă locuri de muncă plătite mai prost și să nu ocupe funcții de conducere.

Practicile la locul de muncă și sistemele de remunerare

Femeile și bărbații sunt afectați de diverse practici la locul de muncă, de exemplu în ceea ce privește accesul la oportunități de dezvoltare a carierei sau de formare profesională. Diferitele metode de recompensare a angajaților (bonusuri, alocații, remunerare în funcție de performanțe etc.), precum și structura efectivă a sistemelor salariale, pot conduce la niveluri diferite de remunerare a femeilor și bărbaților. Adesea, această discriminare apare din cauza factorilor de ordin istoric și cultural care afectează modul de stabilire a salariilor. Acest așa-numit „plafon de sticlă” le împiedică pe femei să ocupe funcțiile cel mai bine plătite.

Subevaluarea muncii și a abilităților femeilor

Abilitățile și competențele femeilor sunt adesea subapreciate, în special în profesiile în care femeile sunt majoritare. Această situație duce la o remunerare mai proastă a femeilor. De exemplu, sarcinile fizice, care de obicei sunt îndeplinite de bărbați, sunt adesea văzute mai favorabil decât cele îndeplinite de femei. O casierică dintr-un supermarket câștigă, de exemplu, mai puțin decât un magazioner.

Femeile primesc salarii mai mici când sunt majoritare într-un număr redus de profesii. În cazul bărbaților este valabil contrariul, deoarece cu cât aceștia sunt reprezentați mai bine într-o anumită profesie, cu atât salarizarea lor este mai mare. De exemplu, în profesiile preponderent feminine, cum ar fi serviciile de curățenie, femeile tind să câștige mai puțin decât bărbații cu abilități comparabile care exercită profesii dominate de bărbați, cum ar fi serviciile de colectare a gunoiului.

Abilitățile femeilor sunt adesea subevaluate, întrucât sunt percepute mai degrabă ca reflecții ale unor caracteristici „feminine” decât ca abilități și competențe dobândite. De exemplu, o asistentă medicală câștigă mai puțin decât un tehnician medical, deși nivelurile lor de calificare sunt comparabile. Această situație poate conduce la inegalități de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește stabilirea salariilor și evaluarea muncii prestate de femei.

Puține femei în funcțiile de răspundere și de conducere

Femeile sunt slab reprezentate în politică și în economie. Doar o treime din oamenii de știință și inginerii din Europa sunt femei. Chiar și în sectoarele pe care le domină, femeile sunt slab reprezentate în funcțiile de conducere, în special la cel mai înalt nivel. În 2013, femeile au reprezentat numai 17,8% din membrii consiliilor de administrație ale celor mai mari companii cotate la bursă din UE și doar 4,8% din președinții acestor consilii. Procentul femeilor în post de director executiv rămâne încă scăzut – 2,8%⁶.

Rolurile atribuite celor două sexe și convențiile sociale

Rolurile atribuite celor două sexe și convențiile sociale influențează atribuțiile care le revin femeilor și bărbaților în cadrul societății, încă de la o vârstă fragedă. Acestea pot determina, de exemplu, alegerea unei anumite filiere educaționale de către un tânăr sau o tânără. Astfel de decizii sunt afectate de valorile și prejudecățile tradiționale referitoare la organizarea muncii. Cercetările arată că femeile care ocupă funcții de răspundere în domenii „tipic feminine” primesc salarii mai mici decât femeile care ocupă funcții de răspundere în domenii „tipic masculine”⁷.

Găsirea unui echilibru între responsabilitățile profesionale și cele familiale

Femeile prestează mai puține ore de muncă decât bărbații și adesea lucrează cu fracțiune de normă pentru a concilia responsabilitățile familiale cu munca remunerată.

Oportunitățile de care dispun femeile pentru a evolua pe plan profesional și pentru a fi remunerate mai bine sunt, de asemenea, afectate de responsabilitățile familiale ale acestora. Diferența de remunerare între femei și bărbați se accentuează când femeile au copii și lucrează cu fracțiune de normă.

Femeile se ocupă mai mult decât bărbații de activități casnice și familiale și puțini bărbați recurg la concediul parental sau la munca cu fracțiune de normă. Deși bărbații petrec mai mult timp la locul de muncă, dacă am aduna orele de muncă remunerată cu cele de muncă neremunerată pe care le prestează femeile, am observa că programul de lucru al femeilor este semnificativ mai lung decât cel al bărbaților.

Care sunt beneficiile eliminării diferenței de remunerare între femei și bărbați?

Crearea unei societăți mai echitabile și mai egalitate

O mai mare egalitate între femei și bărbați ar aduce beneficii economiei și societății în general. Eliminarea diferenței de remunerare poate contribui la reducerea nivelului de sărăcie în rândul femeilor și la creșterea veniturilor acestora pe parcursul vieții. S-ar evita astfel riscul ca femeile să se confrunte cu sărăcia de-a lungul vieții profesionale și, în același timp, s-ar reduce pericolul sărăciei la vârsta pensiei.

Asigurarea unor locuri de muncă de calitate

Femeile au așteptări din ce în ce mai mari în ceea ce privește viața profesională, iar dacă întreprinderile vor să atragă persoanele cele mai talentate, egalitatea la locul de muncă este o condiție obligatorie. Este esențial să avem locuri de muncă de calitate și o forță de muncă puternic motivată. Pentru a crea un mediu de lucru pozitiv, în care toți lucrătorii să fie apreciați pentru activitatea prestată, calitatea locurilor de muncă are o importanță crucială.

Beneficii pentru întreprinderi, lucrători și economie

Angajatorii pot avea de câștigat dacă exploatează mai eficient talentul și abilitățile femeilor, de exemplu prin valorizarea abilităților lor și prin introducerea unor politici privind asigurarea unui echilibru adecvat între viața profesională și cea familială, privind formarea și dezvoltarea carierei.

Femeile au abilități și talente care sunt adesea insuficient utilizate la locul de muncă, iar exploatarea lor poate ajuta întreprinderile să soluționeze problema penuriei de competențe. Aprecierea la adevărată sa valoare a muncii prestate de femei și recompensarea adecvată a abilităților și potențialului lor pot îmbunătăți performanțele și eficiența unei întreprinderi, de exemplu prin atragerea și păstrarea celor mai buni și mai talentați angajați și prin crearea unei imagini pozitive în ochii clienților.

Întreprinderile care elaborează programe și strategii privind egalitatea de șanse creează cele mai bune locuri de muncă pentru toți angajații, femei sau bărbați. Un mediu de lucru pozitiv poate ajuta o întreprindere să atragă noi clienți, să își îmbunătățească performanțele și să stimuleze competitivitatea. Lucrătorii care se simt mai încrezători și mai apreciați pentru activitatea pe care o prestează au mai multe șanse de a deveni mai inovatori și mai productivi la locul de muncă.

Evitarea litigiilor și a plângerilor

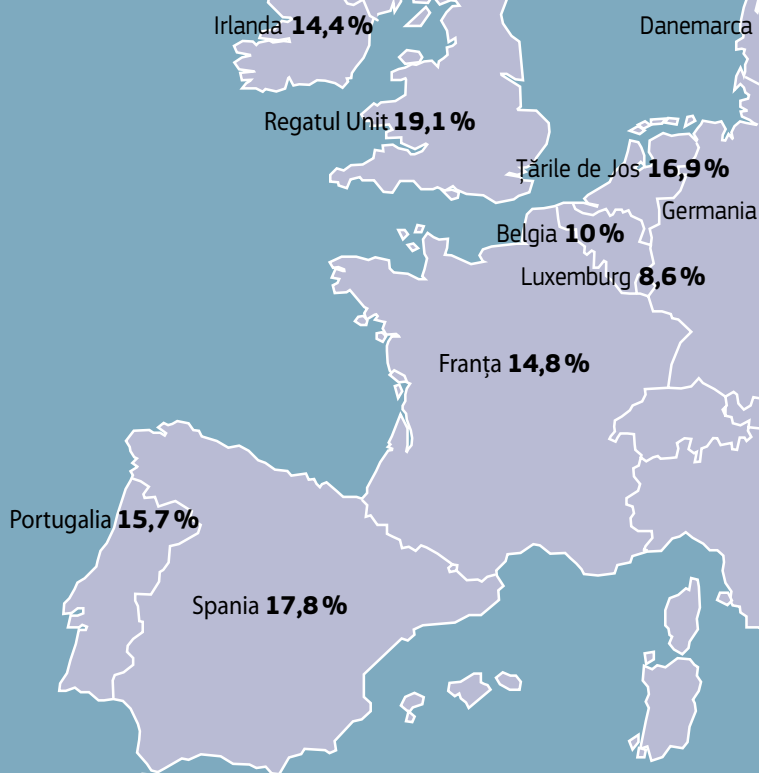
Garantarea unei remunerări egale pentru o muncă de valoare egală în cadrul unei organizații îi ferește pe angajatori de plângerile referitoare la discriminare și la practici de muncă inechitabile. Astfel nu se mai pierd nici bani, nici timp pentru soluționarea plângerilor și a altor litigii ulterioare.

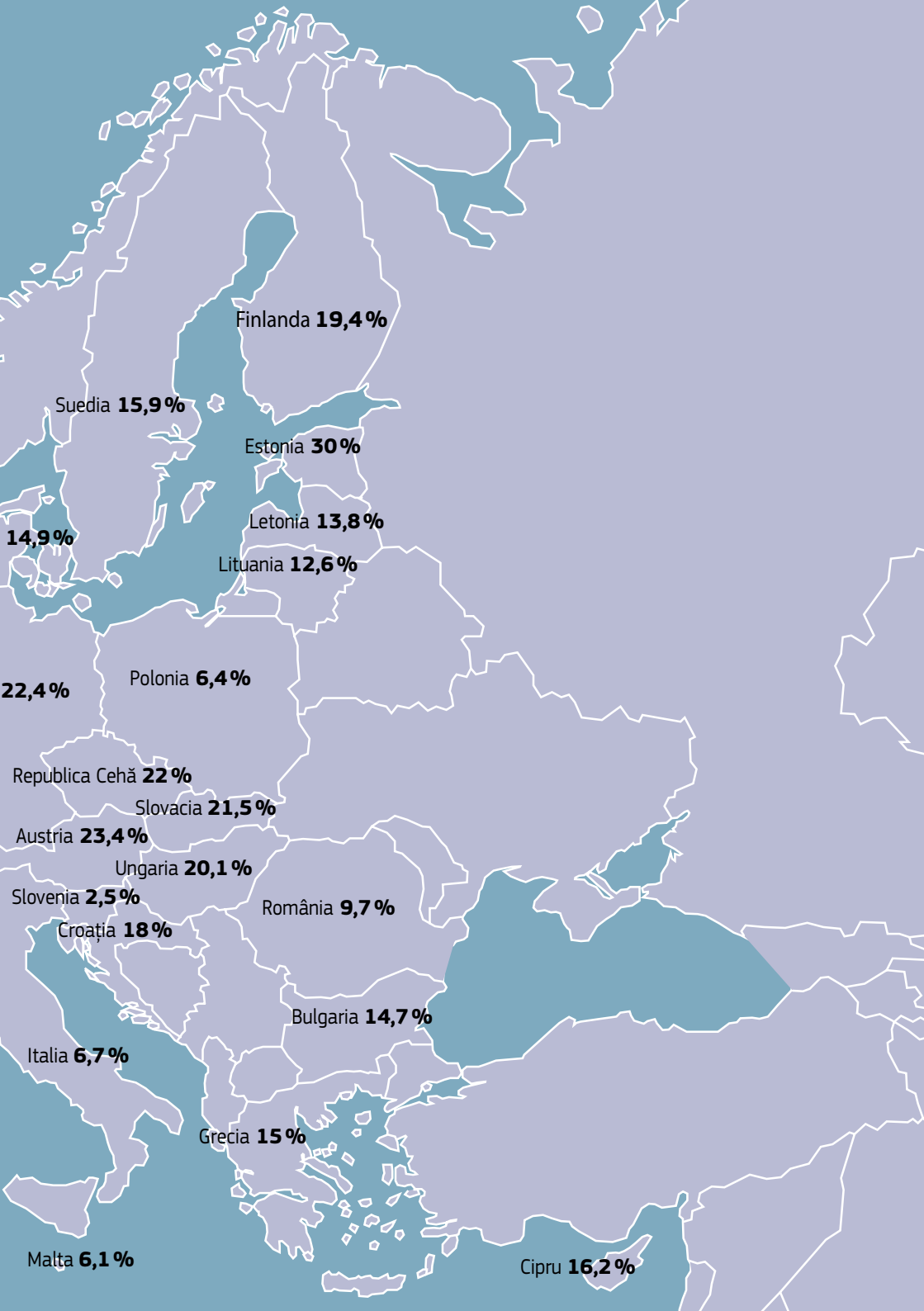
O bază pentru creșterea și redresarea economică

Pe parcursul crizei financiare și economice, participarea femeilor la economie și contribuția lor la finanțele familiei au crescut. Prin urmare este important ca tema egalității între femei și bărbați și a eliminării diferenței de remunerare să rămână în centrul atenției, deoarece contribuie la asigurarea creșterii economice, a competitivității și a redresării economice.

Harta diferenței de remunerare între femei și bărbați în UE-28

În cadrul economiei UE, femeile câștigă în medie cu aproximativ 16,4% mai puțin decât bărbații







MUNCA NOASTRĂ ESTE EVALUATĂ LA FEL?

Nivelul de calificare al femeilor este cel puțin la fel de bun ca al bărbaților, însă adeseori abilitățile lor nu sunt la fel de bine apreciate, iar evoluția carierei lor profesionale este mai lentă. Din acest motiv, la nivelul UE, se înregistrează o diferență de remunerare între femei și bărbați de aproximativ 16%.

Ce măsuri ia UE?

Eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați este de multă vreme o prioritate pentru UE. Promisiunea UE de a elimina diferența de remunerare a fost făcută prima dată în 1957, când a fost semnat Tratatul de la Roma. Astăzi, prin Tratatul de la Lisabona, există o bază juridică pentru acțiunile UE în acest domeniu, alături de angajamentul cu privire la egalitatea între femei și bărbați care se regăsește în Carta drepturilor fundamentale. Acțiunile UE urmăresc, totodată, să schimbe atitudinea față de rolurile atribuite celor două sexe – în școală, acasă, la locul de muncă și în societate în general.

Egalitatea între femei și bărbați și o mai bună utilizare a talentelor și abilităților femeilor sunt esențiale pentru eliminarea diferenței de remunerare și pentru realizarea obiectivelor Strategiei Europa 2020, strategia de creștere a UE pentru acest deceniu. Strategia își propune să creeze locuri de muncă mai multe și mai bune, să asigure o rată mai mare de ocupare a femeilor, ca parte a obiectivului general de atingere a unei rate de ocupare a forței de muncă de 75 % pentru toate persoanele cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani și să asigure scăderea cu 20 de milioane, până în 2020, a numărului de persoane care trăiesc sau riscă să trăiască în condiții de sărăcie și excluziune socială.

Reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați este o prioritate identificată într-o serie de domenii politice. De exemplu:

- Pactul european pentru egalitatea între femei și bărbați, care a fost adoptat de liderii UE în 2011;
- Cadrul de acțiuni pentru egalitatea între femei și bărbați, convenit de partenerii sociali europeni în 2005.

Comunicarea din 2007 privind diferența de remunerare între femei și bărbați

Comunicarea Comisiei din 2007 privind diferența de remunerare între femei și bărbați a propus o serie de acțiuni menite să soluționeze această problemă. Acestea includeau o mai bună aplicare a legislației existente, combaterea diferenței de remunerare în cadrul politicilor de ocupare a forței de muncă, promovarea egalității de remunerare în rândul angajatorilor și prin intermediul unor parteneriate sociale și sprijinirea schimbului de bune practici la nivelul UE.

Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015

Eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați prin măsuri cu și fără caracter legislativ este un obiectiv-cheie al Strategiei pentru egalitatea între femei și bărbați (2010-2015). Strategia prevede acțiuni în cinci domenii: economie și piața muncii, egalitatea de remunerare, reprezentare egală în posturile de răspundere, combaterea violenței de gen și promovarea egalității în afara Uniunii Europene.

Directiva privind egalitatea de remunerare pentru o muncă de valoare egală⁸

Principiul egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă având aceeași valoare a fost consfințit de Tratatul încă din 1957 și este încorporat în Directiva 2006/54/CE (Directiva reformată).

În anii următori, Comisia va monitoriza punerea în aplicare corectă și asigurarea respectării dispozițiilor privind remunerarea egală din Directiva 2006/54/CE și va oferi sprijin angajaților, statelor membre și altor părți interesate, punându-le la dispoziție orientări referitoare la punerea adecvată în aplicare a normelor existente. În acest context, Comisia a publicat în decembrie 2013 un raport⁹ privind aplicarea Directivei 2006/54/CE.

Raportul se axează în special pe evaluarea punerii în practică a dispozițiilor privind egalitatea de remunerare. Acesta include o privire de ansamblu asupra jurisprudenței UE în acest domeniu, precum și o secțiune referitoare la sistemele de clasificare a ocupațiilor și exemple de acțiuni la nivel național¹⁰.

Comisia a publicat în martie 2014 o recomandare axată pe transparența retribuțiilor. Recomandarea urmărește să propună măsuri pentru statele membre menite să faciliteze transparența salarială în cadrul întreprinderilor, cum ar fi îmbunătățirea condițiilor pentru angajați în vederea obținerii de informații privind remunerarea sau stabilirea de către întreprinderi a unor sisteme de raportare salarială și a unor sisteme neutre din punctul de vedere al genului pentru clasificarea locurilor de muncă, printre altele.

Egalitatea este rentabilă

În vederea sprijinirii angajatorilor în eforturile lor de combatere a diferenței de remunerare între femei și bărbați, în perioada 2012-2013, Comisia a derulat proiectul „Egalitatea este rentabilă”. Inițiativa a avut drept obiectiv sensibilizarea întreprinderilor cu privire la argumentele de ordin economic în favoarea egalității între femei și bărbați și a egalității de remunerare, ceea ce presupune un acces sporit la potențialul forței de muncă pe care îl reprezintă femeile pe piața muncii în contextul schimbărilor demografice și al crizei de competențe.

Au fost organizate în total 39 de evenimente (atelieri de lucru la nivel național în 34 de țări, un Forum al întreprinderilor la 21 martie 2013, 4 activități de formare privind egalitatea de remunerare). Au fost întocmite de asemenea o serie de materiale de referință (manuale de formare în domeniu, manuale de bune practici, materiale informative). La aceste acțiuni au participat întreprinderi mari și părți interesate (parteneri sociali la nivel european și național, asociații de întreprinderi, experți și autorități naționale).

Informații suplimentare sunt disponibile pe site-ul dedicat inițiativei¹¹.

Ziua europeană a egalității de remunerare

La data de 5 martie 2011, Comisia Europeană a lansat prima Zi europeană a egalității de remunerare. A doua ediție a avut loc la data de 2 martie 2012, iar cea de-a treia la 28 februarie 2013. În 2014, Ziua europeană a egalității de remunerare a fost celebrată pe 28 februarie. Ziua europeană a egalității de remunerare este un eveniment anual care își propune să crească nivelul de sensibilizare cu privire la faptul că există în continuare o diferență de remunerare între femei și bărbați și că femeile trebuie să muncească mai mult pentru a câștiga un salariu egal cu al bărbaților. Data evenimentului se schimbă de la an la an în funcție de diferența medie de remunerare la nivelul UE. Această schimbare indică o ușoară reducere a diferenței de remunerare între femei și bărbați.



FAPTUL CĂ AM UN COPIL ÎMI POATE AFECTA CARIERA?

Ținând cont că responsabilitățile în cadrul familiei nu sunt distribuite în mod egal, femeile își întrerup mai des cariera și lucrează mai puține ore decât bărbații. Acest lucru are drept rezultat cariere mai puțin satisfăcătoare din punct de vedere financiar: femeile câștigă în medie cu aproximativ 16% mai puțin decât bărbații.

Cum poate fi eliminată diferența de remunerare între femei și bărbați la nivel național?

Găsirea unei soluții la problema diferenței de remunerare între femei și bărbați rămâne la latitudinea guvernelor naționale și a partenerilor sociali. UE poate ajuta, dar soluțiile trebuie elaborate la nivel național. Opinia publică din statele membre are, de asemenea, un rol important. Guvernele naționale și partenerii sociali au adoptat numeroase măsuri menite să elimine diferențele de remunerare. Câteva exemple în acest sens sunt prezentate mai jos.

Strategii privind egalitatea de șanse și egalitatea de remunerare

Mai multe țări au introdus strategii privind egalitatea de gen, care includ dispoziții menite să elimine diferențele de remunerare între femei și bărbați. De exemplu:

- În Estonia, a fost aprobat în 2012 un plan de acțiune pentru reducerea diferențelor de remunerare. S-au identificat cinci domenii principale de acțiune: 1) îmbunătățirea punerii în aplicare a legii existente cu privire la egalitatea de gen (de ex. prin ameliorarea colec-tării statisticilor, sensibilizarea cetățenilor, sprijinirea activității desfășurate de comisarul responsabil cu egalitatea de gen și egalitatea de tratament etc.); 2) găsirea unui mai bun echilibru între viața familială, viața profesională și cea privată (de ex. prin colaborarea cu angajatorii); 3) promovarea integrării în diferite politici a principiului egalității de gen, în special în domeniul educației; 4) reducerea segregării pe criterii de sex; 5) analizarea practi-cilor organizaționale și a sistemelor de remunerare în sectorul public și îmbunătățirea situației, acolo unde este cazul. Se subliniază faptul că diferența de remunerare este o problemă complexă, care necesită adoptarea de măsuri concomitente în toate dome-niile relevante¹².
- În Finlanda, programul tripartit privind remunerarea egală (2006-2015¹³) are ca obiectiv reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați de la 20% la 15% și punerea în aplicare a principiului „remunerare egală pentru muncă de valoare egală”. Programul cuprinde acțiuni privind eliminarea segregării, dezvoltarea de sisteme de remunerare și măsuri pentru sprijinirea carierei profesionale a femeilor și invită partenerii sociali să încheie acorduri vizând reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați.
- În Portugalia, cel de-al 4-lea plan privind egalitatea include, printre obiectivele sale, redu-cerea diferențelor de remunerare și introducerea, la nivelul întreprinderilor, a unor planuri în materie de egalitate¹⁴.

- În Lituania, politicile privind egalitatea de gen sunt reunite în cadrul Programului național pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2010-2014). Numeroase măsuri sunt orientate către ameliorarea situației femeilor și a bărbaților pe piața muncii. Una dintre priorități este reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați. Aceasta prevede acțiuni menite să conducă la creșteri salariale în sectoarele dominate de femei, cum ar fi educația, artele și cultura și asistența socială¹⁵.

Rapoarte privind egalitatea de gen

Unele țări au elaborat rapoarte cu privire la diferențele de salarizare. De exemplu:

- Începând din 2007, guvernul belgian publică anual un raport intitulat „Diferențele de remunerare între femei și bărbați în Belgia”¹⁶. Realizat de Institutul pentru egalitate între femei și bărbați, acest raport prezintă statistici în conformitate cu indicatorii europeni oficiali.

Planuri privind egalitatea de gen în cadrul întreprinderilor și controale financiare în vederea reducerii diferenței de remunerare

Planurile și controalele privind egalitatea între femei și bărbați le permit întreprinderilor să își evalueze progresele înregistrate în respectarea principiului egalității între femei și bărbați și al egalității de remunerare. În unele cazuri, există o obligație legală de a elabora planuri în acest sens, în altele este vorba despre o decizie voluntară. De exemplu:

- În Suedia, Legea din 2009 privind discriminarea¹⁷ obligă angajatorii și angajații să facă eforturi pentru a promova egalitatea și pentru a împiedica apariția unor diferențe de salarizare sau legate de orice alte condiții de muncă între femeile sau bărbații care prestează aceeași muncă sau o muncă având aceeași valoare. De asemenea, angajații și angajatorii trebuie să promoveze oportunități egale între femei și bărbați în ceea ce privește creșterile salariale. În același timp, legea le cere angajatorilor să efectueze, la fiecare trei ani, un sondaj privind salariile pentru a identifica, remedia și preveni diferențele nejustificate în ceea ce privește remunerarea, termenii și condițiile de muncă și să elaboreze un plan de acțiune privind egalitatea de remunerare (în cazul în care au cel puțin 25 de lucrători).
- În Austria, Planul național de acțiune pentru egalitatea de gen pe piața muncii¹⁸ obligă întreprinderile să publice rapoarte privind egalitatea de remunerare. Astfel, la fiecare doi ani, întreprinderile trebuie să elaboreze rapoarte privind veniturile angajaților. Acestea indică numărul de bărbați și femei incluși în fiecare categorie, precum și venitul mediu sau median, ajustat în funcție de timpul de lucru, al femeilor și bărbaților din respectiva categorie. Scopul acestui demers este să crească transparența în ceea ce privește veniturile și să reducă diferențele de remunerare între femei și bărbați. Rapoartele privind remunerarea egală sunt obligatorii din 2011 pentru întreprinderile cu peste 1 000 de angajați pentru anul 2010, pentru întreprinderile cu peste 500 de angajați începând

din 2012, pentru întreprinderile cu peste 250 de angajați începând din 2013 și pentru cele cu peste 150 de angajați începând din 2014¹⁹.

- La data de 22 aprilie 2012, Belgia a adoptat o lege privind reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați. Potrivit acestei legi, diferențele dintre bărbați și femei la nivel de remunerare și de costuri ale forței de muncă trebuie să figureze în auditul anual (bilanțul social) al întreprinderilor. Aceste audituri anuale vor fi ulterior transmise băncii naționale, iar informațiile vor fi făcute publice. În plus, legea stipulează că, la fiecare doi ani, întreprinderile cu peste 50 de angajați trebuie să realizeze o analiză comparativă a structurii salariale a lucrătorilor și lucrătoarelor. Dacă această analiză arată că femeile câștigă mai puțin decât bărbații, întreprinderea va fi obligată să prezinte un plan de acțiune. În cele din urmă, dacă se suspectează că există un caz de discriminare, femeile se pot adresa mediatorului din cadrul întreprinderii. Acesta va stabili dacă există într-adevăr o diferență de salarizare și va încerca să ajungă la un compromis cu angajatorul, dacă este cazul²⁰.

Legislația specifică și contractele colective

Unele țări au introdus dispoziții privind transparența salariilor sau contractele colective și egalitatea de remunerare. De exemplu:

- În Portugalia, aproape toți angajatorii sunt obligați să colecteze anual, pentru Ministerul muncii și ocupării forței de muncă, informații din dosarele angajaților referitoare la anumite aspecte ale condițiilor de lucru, printre care și remunerarea. Dosarele personalului sunt trimise autorităților pentru inspecția muncii, sindicatelor și comitetelor lucrătorilor (în urma unei cereri introduse în timp util) și reprezentanților angajatorilor în Comitetul permanent pentru dialog social (CPCS). Înainte de aceasta, dosarele personalului trebuie să fie puse la dispoziția angajaților. La 8 martie 2013, Consiliul de miniștri a adoptat o rezoluție²¹ prin care s-a decis aprobarea unor măsuri în vederea garantării și promovării egalității de șanse și de rezultate între femei și bărbați pe piața muncii, inclusiv în ceea ce privește eliminarea diferențelor de salarizare. Măsurile includ elaborarea și diseminarea unui raport privind diferențele de salarizare între femei și bărbați în funcție de domeniul de activitate.
- În Franța, Legea din 2006 privind egalitatea de remunerare între femei și bărbați²² prevede negocieri colective obligatorii în ceea ce privește egalitatea de gen și le cere întreprinderilor să prezinte rapoarte cu privire la salarii și la planurile menite să elimine diferența de remunerare între femei și bărbați. Guvernul francez a înăsprit sancțiunile existente împotriva întreprinderilor cu peste 50 de angajați care nu își respectă obligațiile privind egalitatea între femei și bărbați²³. Pentru prima oară, în aprilie 2013 două întreprinderi au fost găsite vinovate de nerespectarea legislației în domeniul egalității de remunerare.

Instrumente pentru creșterea transparenței sistemelor de salarizare și identificarea diferențelor de remunerare între femei și bărbați

Sistemele transparente de salarizare sunt un factor crucial pentru asigurarea egalității de remunerare. Pentru a atinge acest obiectiv, există o serie de instrumente. De exemplu:

- Un instrument on-line, denumit Logib, a fost dezvoltat în Germania²⁴, Luxemburg²⁵ și Elveția²⁶ pentru a le permite întreprinderilor să analizeze structurile de remunerare și de încadrare a personalului și să verifice dacă există egalitate de remunerare între femei și bărbați. Cu acest instrument se prevede, de asemenea, elaborarea unor rapoarte care să analizeze motivele aflate la baza diferențelor de remunerare și să propună măsuri de eliminare a acestora.
- În Austria, a fost creat un „calculator al salariilor” care oferă informații actualizate și ușor accesibile privind nivelul obișnuit al remunerațiilor într-un anumit sector sau loc. Calculatorul a intrat în funcțiune în octombrie 2011²⁷ și face parte din planul național de acțiune pentru egalitatea de gen pe piața muncii.

Zilele egalității de remunerare²⁸

Numeroase țări organizează periodic Zilele egalității de remunerare. Business and Professional Women Association (BPW)²⁹ este responsabilă de organizarea multora dintre aceste evenimente. Printre acțiunile prevăzute cu această ocazie se numără furnizarea de informații cu privire la diferențele de remunerare între femei și bărbați, organizarea de evenimente și reuniuni cu reprezentanții guvernamentali. Exemple:

- Belgia a fost prima țară din Europa care a organizat Ziua egalității de remunerare în 2005. În ultimii ani, Zilele egalității de remunerare au fost organizate de principalele trei sindicate din Belgia. Acestea fac apel la campanii care includ afișe cu caracter umoristic, reclame radio și TV, panouri publicitare, foi volante, un site web dedicat, utilizarea platformelor sociale, clipuri video etc. În 2013, Ziua egalității de remunerare și-a celebrat cea de-a noua ediție³⁰.
- În Republica Cehă, Business and Professional Women (BPW) organizează Ziua egalității de remunerare începând din 2010. Ediția a patra a Zilei egalității de remunerare a avut loc la data de 24 aprilie 2013. Au fost organizate o conferință a experților și o activitate de mentoring în cadrul căroră 31 de antreprenori și manageri și-au partajat experiențele în fața unui public de aproximativ 600 de tinere femei. Pe parcursul întregii zile au fost împărțite tradiționalele sacoșe roșii cu sigla evenimentului³¹.
- În Estonia, Ziua națională a egalității de remunerare 2013 a fost celebrată la data de 11 aprilie. Principalul promotor al activităților este filiala din Estonia a organizației Business and Professional Women. Acțiunea tradițională, care a constat în vânzarea, la prețuri diferite, a unor gustări pe bază de somon, cu și fără mărar, pentru a scoate în evidență diferența de remunerare între femei și bărbați, va rămâne neschimbată, acordându-se însă o atenție specială tinerilor și angajatorilor. BPW intenționează să

colecție în continuare opiniile și experiențele cetățenilor, punând accent pe transparența și egalitatea sistemelor de remunerare, aflate în centrul campaniei din 2013³².

- În Spania, Ziua egalității de remunerare are loc la data de 22 februarie. Ministerul responsabil pentru politicile în materie de egalitate și combatere a discriminării a creat un logo instituțional. Pentru a marca Ziua egalității de remunerare, s-au tipărit bilete de loterie care reproduc acest logo. În plus, la 22 februarie, au fost puse în circulație și timbre poștale de promovare a evenimentului³³.

Orientări pentru înțelegerea și aplicarea principiului egalității de remunerare. Metode de evaluare a muncii/de clasificare a ocupațiilor care să nu fie discriminatorii pe criterii de gen

Evaluarea muncii fără a face discriminare pe criterii de gen este importantă pentru a confirma faptul că munca prestată de femei și cea prestată de bărbați au o valoare egală. De exemplu:

- În Portugalia, în sectorul hotelier și al restaurantelor, a fost elaborată, în cadrul proiectului „Reevaluarea muncii pentru promovarea egalității de gen”, o metodă de evaluare a muncii care nu este discriminatorie din punctul de vedere al egalității de gen. Această metodă a permis evaluarea și compararea locurilor de muncă preponderent masculine și a celor preponderent feminine pentru a stabili dacă diferența de remunerare este rezultatul discriminării și al evaluării incorecte a muncii depuse de femei. De asemenea, s-a elaborat un ghid³⁴, precum și un manual de formare³⁵ privind evaluarea muncii care nu sunt discriminatorii din punct de vedere al egalității de gen.
- În 2011, Regatul Unit a publicat Codul practicilor obligatorii în materie de egalitate de remunerare (Statutory Code of Practice on equal pay)³⁶, ghid tehnic care ilustrează unde și cum poate legislația privind egalitatea de remunerare să aibă influență asupra situațiilor din viața reală. Codul se adresează în special avocaților, personalului departamentelor de resurse umane și tribunalelor.

Etichete, carte și premii privind promovarea egalității

În 2010, Comisia Europeană a publicat un studiu cuprinzând un inventar al instrumentelor fără caracter legislativ destinate să promoveze egalitatea de gen la nivelul întreprinderilor din Europa³⁷. O parte din aceste instrumente iau în considerare diferențele de remunerare între femei și bărbați. Elveția propune cel mai elocvent exemplu de eliberare a unui certificat specific acordat unei anumite întreprinderi pentru promovarea egalității de remunerare:

- Întreprinderile din această țară primesc un logo privind egalitatea de remunerare dacă demonstrează că au implementat o politică salarială egalitară pentru femei și bărbați³⁸.



ACELAȘI LOC DE MUNCĂ, , ACEEAȘI PENSIE?

Câștigurile salariale orare ale femeilor, de-a lungul vieții, sunt în medie cu aproximativ 16% mai mici decât ale bărbaților. Aceste venituri mai mici, printre alte motive, au un impact asupra drepturilor de pensie viitoare și, prin urmare, numărul femeilor care se confruntă cu sărăcia când ajung la bătrânețe poate fi mai mare decât al bărbaților.

Referințe și informații suplimentare

- 1 Diferența de remunerare între femei și bărbați la nivelul UE a fost de 17,3% în 2008.
Datele disponibile pentru 2011 indică o diferență de 16,2%.
- 2 Datele privind diferența de remunerare între femei și bărbați se bazează pe metodologia Anchetei asupra structurii câștigurilor salariale (SES), care este realizată la fiecare patru ani de către Eurostat
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/earn_grpgg2_esms.htm
- 3 Eurostat, 2010.
- 4 Eurostat, 2012.
- 5 Eurostat, 2012.
- 6 Baza de date a Comisiei Europene privind numărul de femei și bărbați în funcții de decizie:
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm
- 7 Busch A și Holst E, 2011 – „Segregarea profesională pe criterii de gen, efectele limitărilor accesului la funcții de conducere și câștigurile salariale în funcții de conducere”, Institutul german pentru cercetare, 2011
- 8 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 (reformă) JO L 204, 26.7.2006, p. 23 – 36.
- 9 COM(2013) 861 final.
- 10 SWD(2013) 512 final.
- 11 <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/>
- 12 <http://www.sm.ee/tegevus/sooline-vordoiguslikkus/tooelu/palgalohe-tegevuskava.html>
- 13 <http://www.stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus;jsessionid=74f5cb85735614e13d29dca0d60c>
- 14 http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/IV_PNI_2011_2013.pdf
- 15 http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=372298&p_query=&p_tr2=
- 16 Institutul pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, Belgia <http://igvm-iefh.belgium.be/>
- 17 <http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/59/03/b463d1e1.pdf>
- 18 <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42528>
- 19 <http://www.frauen.bka.gv.at>
- 20 http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2012/08/28_1.pdf
- 21 <https://dre.pt/pdfgratis/2013/03/04800.pdf>
- 22 <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000816849&dateTexte=&-categorieLien=id>

- 23 <http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026792583&categorieLien=id>
- 24 Instrumentul Logib-d, Germania <http://www.logib-d.de>
- 25 Instrumentul Logib, Luxemburg http://www.mega.public.lu/actions_projets/ecart_salaire/
- 26 Instrumentul Logib, Elveția <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=en>
- 27 <http://www.gehaltsrechner.gv.at>
- 28 Zilele egalității de remunerare în UE
<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/equal-pay-days>
- 29 <http://www.bpw-europe.org/equal-pay-day>
- 30 Belgia <http://www.equalpayday.be/>
- 31 Republica Cehă <http://www.equalpayday.cz/>
- 32 Estonia <http://www.bpw-estonia.ee/tilliga-ja-tillita>
- 33 Spania http://www.msssi.gob.es/novedades/docs/2013_02_22_Nota_informativa.pdf
- 34 http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_revalorizar_en.pdf
- 35 http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/referencial_revalorizar_en.pdf
- 36 http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/equalpaycode.pdf
- 37 „Studiu privind inițiativele fără caracter legislativ destinate întreprinderilor în vederea promovării egalității de gen la locul de muncă” <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5364&langId=en>
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5366&langId=en>
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/database_version2_en.mdb
- 38 Elveția <http://www.equalsalary.org/>

Comisia Europeană – Direcția Generală Justiție

**Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați
în Uniunea Europeană**

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene 2013

2014 — 24 pp. — 14,8 × 21 cm

ISBN 978-92-79-36083-1

doi:10.2838/45735

Site-ul privind diferențele de remunerare
între femei și bărbați

**[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/
gender-pay-gap/index_ro.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_ro.htm)**

Site-ul privind diferențele de remunerare
între femei și bărbați

**[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/
gender-pay-gap/index_ro.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_ro.htm)**



Oficiul pentru Publicații

ISBN 978-92-79-36083-1
doi:10.2838/45735