




Manual pentru abordarea integratoare a egalității de gen



În politicile de ocupare a
forței de muncă, incluziune
socială și protecție socială



Comisia Europeană



Manual pentru abordarea integratoare a egalității de gen în politicile de ocupare a forței de muncă, incluziune socială și protecție socială

Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Probleme Sociale și Șanse Egale
 Unitatea G1

Manuscris finalizat în aprilie 2008

Comisia Europeană și orice persoană care acționează în numele Comisiei nu sunt răspunzătoare pentru utilizarea care poate fi dată informațiilor conținute în prezenta publicație.

© Foto copertă: 123RF

Europe Direct este un serviciu care vă ajută să găsiți răspunsuri la întrebările pe care le aveți despre Uniunea Europeană.

Un număr unic gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

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

Numeroase alte informații referitoare la Uniunea Europeană sunt disponibile pe internet prin serverul Europa (<http://europa.eu>).

© Comunitățile Europene, 2008
Reproducerea este autorizată cu condiția menționării sursei.

O fișă bibliografică apare la sfârșitul lucrării.

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații Oficiale ale Comunităților Europene, 2008

ISBN 978-92-79-09281-7
DOI 10.2767/2647

PREFAȚĂ

Promovarea egalității de gen se află în centrul politicilor europene sociale și economice. În ciuda progresului realizat în ultimii ani, inegalitățile dintre femei și bărbați se mențin în continuare în anumite domenii.

Rata de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor rămâne în urma celei din rândul bărbaților (57,2 % în raport cu 71,6 % pentru anul 2006), iar femeile continuă să predomine în anumite sectoare și profesii subevaluate și mai puțin remunerate (diferența salarială dintre femei și bărbați este de 15 %). Tot femeile sunt angajate mai des în regim de timp parțial (31,4 % în raport cu 7,8 % pentru anul 2007) și sunt subreprezentate în rândurile directorilor de companii și ale factorilor de decizie din domeniile politice și economice. Este notabil gradul mai ridicat de expunere la sărăcie al femeilor, în special al celor aflate la pensie (diferența dintre genuri este de 5 puncte procentuale), precum și al mamelor singure și al femeilor care fac parte din anumite grupuri dezavantajate, cum ar fi minoritățile etnice și imigranții.

În Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați¹, Comisia și-a luat angajamentul de a iniția un număr de acțiuni în perioada 2006-2010, cu scopul de a accelera progresul și de a obține o egalitate reală între sexe. Acțiunile propuse prin Foaia de parcurs acoperă șase domenii prioritare: obținerea independenței economice egale pentru femei și bărbați; sporirea reconcilierii vieții profesionale, private și familiale; promovarea participării egale a femeilor și a bărbaților la luarea deciziilor; eradicarea violenței pe criterii sexuale și a traficului de persoane; eliminarea stereotipurilor de gen din societate și promovarea egalității de gen în afara UE. De asemenea, Foaia de parcurs subliniază nevoia îmbunătățirii guvernanței și confirmă abordarea duală a egalității de gen pe baza măsurilor specifice și a abordării integratoare a acestora (promovarea egalității de gen în toate domeniile și activitățile politice). Pactul european pentru egalitatea de gen, adoptat de Consiliul European de primăvară din 2006, încurajează, de asemenea, statele membre să îmbunătățească abordarea integratoare a egalității de gen.

În mod explicit, „abordarea integratoare a egalității de gen nu presupune numai a face eforturi pentru promovarea egalității și a merge până la a pune în aplicare măsuri specifice pentru ajutarea femeilor, ci presupune și mobilizarea tuturor politicilor și măsurilor generale în mod specific în scopul realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în stadiul de proiect, posibilele efecte asupra respectivei situații a femeilor și a bărbaților (perspectiva de gen). Aceasta presupune examinarea sistematică a măsurilor și a politicilor și luarea în considerare a unor astfel de efecte posibile în definirea și în punerea lor în aplicare”².

În Foaia de parcurs, în cadrul domeniului prioritar privind realizarea independenței economice egale între femei și bărbați, Comisia s-a angajat să monitorizeze și să consolideze abordarea integratoare a egalității de gen în orientările integrate pentru creștere și locuri de muncă și în metoda

1 COM(2006) 92.

2 COM(1996) 67.

deschisă de coordonare pentru incluziune socială și protecție socială, inclusiv pregătirea unor manuale despre egalitatea de gen pentru actorii implicați în aceste procese.

Acest manual este răspunsul Comisiei la acest angajament. El furnizează explicații ușor de înțeles despre ceea ce înseamnă abordarea integratoare a egalității de gen și oferă decidenților politici sfaturi practice cu privire la modul de punere în aplicare a acesteia, pe de o parte, în procesul ocupării forței de muncă și, pe de altă parte, în politicile de incluziune socială și protecție socială. Totuși, metoda generală poate fi aplicată oricărui domeniu politic și este valabilă și dincolo de termenele pentru care a fost prevăzut acest manual.

Manualul oferă o metodă în patru etape, care poate fi urmată cu ușurință de către decidenții politici: organizarea, documentarea cu privire la diferențele de gen, evaluarea impactului politic și reformularea politicii. Totuși, este de consemnat faptul că primele două etape necesită funcționarea eficientă a structurilor organizatorice specifice pentru promovarea egalității de gen și existența unor mecanisme pentru asigurarea disponibilității unor statistici clasificate pe sexe. În schimb, succesul ultimelor două etape depinde de punerea în aplicare zilnică a metodei și de dorința politică de a face acest lucru.

Comisia speră ca acest manual să furnizeze un ghid eficient pentru toți actorii, în special pentru cei care activează în cadrul politicilor de ocupare a forței de muncă, incluziune socială și protecție socială din statele membre, pentru a pune mai bine în aplicare abordarea integratoare a egalității de gen în cadrul acestor politici și pentru a servi astfel mai bine necesităților cetățenilor, fie ei femei sau bărbați.

CUPRINS

PREFAȚĂ	3
---------------	---

MANUAL PENTRU ABORDAREA INTEGRATOARE A EGALITĂȚII DE GEN

ÎN POLITICILE DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ	7
--	---

1. Introducere	8
2. Definirea abordării integratoare a egalității de gen	10
3. Cele patru etape ale abordării integratoare a egalității de gen	11
4. Abordarea integratoare a egalității de gen în politicile de ocupare a forței de muncă	16
4.1 Politicile active privind piața muncii.....	17
4.2 Politicile privind salarizarea și cariera	19
4.3 Politicile de reconciliere	21
4.4 Politicile de flexicuritate.....	23


MANUAL PENTRU ABORDAREA INTEGRATOARE A EGALITĂȚII DE GEN

ÎN POLITICILE DE INCLUZIUNE SOCIALĂ ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ	27
--	----

1. Context	28
2. Abordarea integratoare a egalității de gen: definirea metodologiei	29
3. Abordarea integratoare a egalității de gen: politici de incluziune socială și protecție socială	31
3.1 Prezentarea generală comună	32
3.2 Lupta împotriva sărăciei și a excluderii sociale.....	33
3.3 Modernizarea sistemelor de pensii.....	37
3.4 Îmbunătățirea serviciilor medicale și de îngrijire pe termen lung	39



Manual pentru abordarea integratoare a egalității de gen în politicile de ocupare a forței de muncă



1. INTRODUCERE

Egalitatea de gen este un drept fundamental, o valoare comună a Uniunii Europene și o condiție necesară în vederea atingerii obiectivelor UE de creștere, ocupare a forței de muncă și coeziune socială. Una dintre principalele provocări ale UE este reprezentată de creșterea gradului de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor, de îmbunătățirea situației femeilor pe piața muncii și de eliminarea diferențelor dintre genuri.

În ultimii ani, s-a realizat un progres important în ceea ce privește situația femeilor în procesul de ocupare a forței de muncă. Rata de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor a crescut brusc (de la 51,4 % în 1997 la 57,1 % în 2006) și este acum mai aproape de obiectivul de la Lisabona (60 % în 2010). Acest progres nu ar trebui însă să ascundă situația clar nefavorabilă a femeilor pe piața muncii, unde persistă diferențe majore în raport cu bărbații.

Diferența dintre rata de ocupare a forței de muncă a femeilor și a bărbaților la nivelul UE în 2006 era încă aproape de 15 puncte procentuale. Mai mult, segregarea pe piața muncii și inegalitățile dintre contractele de muncă se dovedesc a fi persistente și acest lucru este reflectat printr-o diferență salarială semnificativă și stabilă între femei și bărbați. Femeile sunt adesea obligate să aleagă între a avea copii sau o carieră din cauza lipsei serviciilor de îngrijire și a contractelor de muncă flexibile, din cauza persistenței stereotipurilor de gen și a împărțirii inegale a responsabilităților familiale cu bărbații. Progresul înregistrat de femei, inclusiv în zone-cheie ale Strategiei de la Lisabona, precum educația și cercetarea, nu este pe deplin reflectat în poziția ocupată de femei pe piața muncii. Această situație este o irosire de capital uman, pe care UE nu și-o poate permite.

Egalitatea de gen a fost un scop fundamental al Strategiei europene de ocupare a forței de muncă, încă de la începuturile sale. De asemenea, egalitatea de gen este considerată un instrument pentru progresul în direcția obiectivelor de la Lisabona privind creșterea și ocuparea forței de muncă. Orientările privind ocuparea forței de muncă folosite pe parcursul ciclului de la Lisabona 2005-2008 subliniază faptul că abordarea integratoare a egalității de gen și promovarea egalității de gen ar trebui asigurate în toate acțiunile întreprinse. Necesitatea unor acțiuni specifice pentru creșterea participării feminine și pentru reducerea diferențelor dintre genuri în procesul de ocupare a forței de muncă, șomaj și remunerație este, de asemenea, subliniată.

Această abordare duală (acțiuni specifice și abordarea integratoare a egalității de gen) a fost consolidată prin Pactul european pentru egalitatea de gen adoptat de Consiliul European în martie 2006. Pactul încurajează statele membre:

- să promoveze ocuparea forței de muncă în rândul femeilor și să reducă diferențele dintre genuri. Pactul solicită statelor membre să examineze metodele prin care sistemul de asistență socială poate deveni mai accesibil femeilor în ceea ce privește locurile de muncă;

- să adopte măsuri de promovare a unui echilibru mai bun pentru toți între muncă și viața personală (obiectivele de la Barcelona privind îngrijirea copilului, centre de îngrijire pentru persoanele dependente, promovarea concediului pentru creșterea copilului);
- să consolideze guvernarea prin abordarea integratoare a egalității de gen, în special încurajând statele membre să includă o perspectivă a egalității de gen în propriile programe naționale de reformă.

Cu toate acestea, problemele legate de egalitatea de gen și de abordarea integratoare a egalității de gen nu au fost foarte vizibile în programele naționale de reformă din 2005 și 2006, iar recunoașterea rolului și a vizibilității ocupării forței de muncă feminine și a egalității de gen par să fie în declin³. De exemplu, raportul comun din 2007 privind ocuparea forței de muncă precizează că: „prin Pactul european pentru egalitatea de gen, statelor membre li s-a solicitat să includă o perspectivă a egalității de gen în raportarea privind punerea în aplicare. În ciuda acestui lucru, rareori se insistă asupra promovării ocupării forței de muncă în rândul femeilor și asupra politicilor sistematice de abordare integratoare a egalității de gen”⁴.

De asemenea, se pare că anumite dezvoltări pozitive cu privire la egalitatea de gen nu sunt raportate de către statele membre în propriile programe naționale de reformă. Prin urmare, atât pentru Comisie, cât și pentru statele membre, este crucial să reînnoiască perspectiva egalității de gen din Strategia de la Lisabona, în conformitate cu tratatul și cu angajamentele politice ale UE.

În Foaia de parcurs pentru egalitatea dintre femei și bărbați (2006-2010), Comisia Europeană stabilește ca priorități-cheie independența economică a femeilor și a bărbaților și reconcilierea dintre viața profesională, privată și de familie. În acest scop, Comisia Europeană s-a angajat să monitorizeze și să consolideze aspectele legate de gen din Strategia pentru creștere și locuri de muncă, să adopte o comunicare pentru abordarea diferenței salariale dintre femei și bărbați, să promoveze spiritul antreprenorial în rândul femeilor, să sprijine eforturile statelor membre de îmbunătățire a serviciilor de îngrijire etc.

În particular, Comisia a avut intenția de a „**pregăti în 2007 manuale pentru actorii implicați în egalitatea de gen**” în cadrul Procesului de la Lisabona. Obiectivul este de a furniza statelor membre un suport metodologic și de a le ajuta în vederea integrării mai eficiente a problemelor referitoare la egalitatea de gen în propriile programe naționale de reformă.

Acest manual a fost elaborat pe baza unui raport al Grupului de experți în probleme de gen, incluziune socială și ocupare a forței de muncă (EGGSIE), care furnizează Comisiei Europene expertiză externă cu privire la problemele

3 Rubery, J. D. Grimshaw, M. Smith & R. Donnelly (2006). *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy*. Raportul de sinteză al coordonatorului redactat pentru Unitatea pentru Egalitate, Comisia Europeană. University of Manchester.

4 JER (2007). Raportul comun privind ocuparea forței de muncă 2006/2007. Consiliul Uniunii Europene, Bruxelles.

de gen. Raportul (care urmează să fie finalizat) analizează stadiul abordării integratoare a egalității de gen în domeniul politicilor de ocupare a forței de muncă⁵ și urmărește să prezinte exemple concrete de abordare integratoare a egalității de gen, puse în aplicare în ultimii ani în cele treizeci de țări reglementate (UE-27 și țările SEE-AELS). Acesta arată că țările europene s-au angajat într-o varietate de inițiative, care sunt extrem de valoroase din punctul de vedere al egalității de gen. În același timp, raportul mai subliniază faptul că abordarea integratoare a egalității de gen este un proces pe termen lung și se află încă într-o fază inițială. Manualul urmărește să fie o măsură pentru o mai bună punere în aplicare a principiului abordării integratoare a egalității de gen în politicile de ocupare a forței de muncă și astfel, în Strategia de la Lisabona.

După o definiție a conceptului de abordare integratoare a egalității de gen, acest manual propune o metodă în patru etape (organizarea, documentarea cu privire la diferențele de gen, evaluarea impactului politic și reformularea politicii) pentru a fi pusă în aplicare în toate politicile relevante. Această metodă este apoi aplicată în patru domenii principale, care au fost alese pentru a acoperi în linii mari toate tipurile de politici de ocupare a forței de muncă și toate orientările privind ocuparea forței de muncă: politicile active privind piața muncii, politicile privind salarizarea și cariera, politicile de reconciliere (între viața profesională, privată și familială) și politicile de flexibilitate.

2. DEFINIREA ABORDĂRII INTEGRATOARE A EGALITĂȚII DE GEN

Abordarea integratoare a egalității de gen este adesea văzută ca un concept inovativ, cuprinzând mult mai mult decât politica „tradițională” a egalității de șanse.

Comisia Europeană a adoptat abordarea integratoare a egalității de gen în 1996, nu ca o înlocuire a politicii egalității de șanse, ci ca o completare a acesteia. De aceea, este o abordare integrată: „Abordarea integratoare a egalității de gen nu presupune numai a face eforturi pentru promovarea egalității și a merge până la a pune în aplicare măsuri specifice pentru ajutarea femeilor, ci presupune și mobilizarea tuturor politicilor și măsurilor generale în mod specific în scopul realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în stadiul de proiect, posibilele efecte asupra respectivei situații a femeilor și a bărbaților (perspectiva de gen). Aceasta presupune examinarea sistematică a măsurilor și a politicilor și luarea în considerare a unor astfel de efecte posibile în definiția și în punerea lor în aplicare”⁶.

5 Plantenga, J., Remery C. & J. Rubery (2007). *Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of thirty European countries*, Comisia Europeană. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații Oficiale ale Comunităților Europene.

6 Comisia Europeană (1996), *Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*, COM(1996) 67 final.

Potrivit Consiliului European, abordarea integratoare a egalității de gen poate fi descrisă ca „(re)organizarea, îmbunătățirea, dezvoltarea și evaluarea proceselor politice, astfel încât perspectiva unei egalități de gen să fie încorporată în toate politicile, la toate nivelurile și în toate etapele de către actorii implicați în mod normal în luarea deciziilor politice”⁷.

Un alt mod interesant de a defini abordarea integratoare a egalității de gen este de a distinge trei tipuri de strategii care privesc egalitatea de gen: ajustarea, personalizarea și transformarea⁸:

- Ajustarea se referă la măsurile menite să stabilească egalitatea formală între femei și bărbați, precum o legislație privind tratamentul egal și mecanisme care să asigure aplicarea legii. Exemple la nivelul UE sunt directivele cu privire la remunerația egală și la tratamentul egal în accesul la ocuparea unui loc de muncă, la formare, promovare și condiții de muncă. Ajustarea este, de fapt, una dintre cele mai vechi strategii de promovare a egalității de șanse.
- A doua strategie este personalizarea. Deoarece tratamentul egal nu conduce automat la rezultate egale, pot fi necesare măsuri și facilități specifice pentru femei. Exemple sunt programele pozitive de acțiune pentru femei și furnizarea de servicii de îngrijire a copilului. În cadrul acestei abordări privind personalizarea, femeile trebuie să se asimileze *status quo*-ului, care, în sine, nu se supune discuției.
- A treia strategie, „transformarea”, face un pas înainte prin punerea *status quo*-ului (integratorul) sub semnul întrebării și prin presupunerea că o transformare a instituțiilor și/sau a organizațiilor poate fi necesară pentru stabilirea egalității de gen. Astfel, abordarea integratoare a egalității de gen poate avea ca rezultat adăugarea acestui potențial pentru transformare la politicile de egalitate de gen stabilite, cu privire la egalitatea formală și la acțiunea pozitivă.

În ceea ce privește politica de ocupare a forței de muncă, abordarea integratoare a egalității de gen presupune ca politica să țină seama în mod explicit de poziția inegală a bărbaților și a femeilor pe piața muncii.

3. CELE PATRU ETAPE ALE ABORDĂRII INTEGRATOARE A EGALITĂȚII DE GEN

În ultimii ani, a fost concepută o varietate de manuale despre „modalitatea de integrare a egalității de gen”, punând adesea accentul pe domenii specifice și/sau adresându-se anumitor grupuri vizate. Un exemplu la nivel european este Ghidul EQUAL privind abordarea integratoare a egalității de

7 Consiliul European (1998), *Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Strasbourg.

8 Rees (1998). A se vedea, de asemenea, Stevens și Van Lamoen 2001.

gen, care este scris pentru cei implicați în programele naționale EQUAL⁹. Un alt exemplu mai recent este „Gender Mainstreaming Manual”, care este conceput de Comitetul suedez de suport pentru abordarea integratoare a egalității de gen¹⁰. Majoritatea manualelor oferă un anumit cadru sau fac distincție între anumite etape. De exemplu, un cadru util pentru aplicarea abordării integratoare a egalității de gen este furnizat de un manual pentru abordarea integratoare a egalității de gen la universități¹¹. Acestea fac distincția între patru pachete de instrumente sau seturi de instrumente: 1) măsurare și monitorizare, 2) punere în aplicare și organizare, 3) construirea conștientizării și a participării și 4) evaluarea sistematică a probelor privind includerea dimensiunii de gen și evaluarea. În plus, informații utile pot fi găsite în ghiduri care descriu diferitele stadii din procesul de analiză a impactului de gen¹². Lista de verificare pentru abordarea integratoare a egalității de gen în politicile de ocupare a forței de muncă a fost realizată pe baza literaturii existente și luând în considerare domeniul specific și părțile interesate și constă în patru etape, a se vedea caseta 1.

Caseta 1 – Cele patru etape ale abordării integratoare a egalității de gen

Organizarea. În această primă etapă, punctul central este reprezentat de punerea în aplicare și de organizare, precum și de construirea conștientizării și a participării.

Documentarea cu privire la diferențele de gen. Scopul celei de a doua etape este de a descrie inegalitatea de gen cu privire la participare, resurse, norme, valori și drepturi, și de a evalua tendințele fără o implicare politică.

Evaluarea impactului politic. Cea de a treia etapă este analiza potențialului impact al politicii asupra genurilor cu referire la participare, resurse, norme, valori și drepturi.

Reformularea politicii. Cea de a patra etapă este identificarea căilor prin care politica ar putea fi reformulată pentru a promova egalitatea de gen.

Secțiunile de mai jos oferă detalii cu privire la cele patru etape menționate mai sus. Exemplele concrete care au fost date decurg din aplicarea (în raportul experților menționat anterior) acestei metode la patru tipuri diferite de politici de ocupare a forței de muncă: politicile active privind piața muncii, politicile privind salarizarea și cariera, politicile de reconciliere și politicile de flexibilitate.

9 Comisia Europeană (2004). *EQUAL Guide on Gender Mainstreaming*. Bruxelles: Comisia Europeană. Document descărcabil la adresa: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_en.pdf

10 Jämstöd (2007). *Gender mainstreaming manual*. Rapoarte oficiale ale guvernului suedez, SOU 2007:15. Stockholm: Edita Sverige AB. Document descărcabil la adresa: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>

11 Stevens, I., & I. van Lamoen (2001). *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach*. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers.

12 A se vedea, de exemplu: Rubery, J. & C. Fagan (2000). *Gender impact assessment and European Employment Policy*. Document descărcabil la adresa: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf

Etapa 1: Organizarea

Punerea în aplicare și organizarea, precum și construirea conștientizării și a participării pot fi considerate drept condiții prealabile importante pentru abordarea integratoare de succes a egalității de gen. Punerea în aplicare și organizarea abordării integratoare a egalității de gen se referă la procesul de furnizare a unei baze structurale și culturale pentru egalitatea de șanse¹³. Această etapă include formularea obiectivelor, planificarea, estimarea bugetului și definirea responsabilităților și a răspunderilor pentru fiecare actor în parte. Cu privire la buget, trebuie să fie disponibile resurse suficiente pentru punerea în aplicare. Mai mult, poate fi luată în considerare folosirea unei expertize speciale (externe). În plus, abordarea integratoare a egalității de gen presupune ca toate părțile interesate implicate în politica de ocupare a forței de muncă să ia în considerare egalitatea de șanse dintre femei și bărbați. Pentru a crea un anumit grad de conștientizare și de specializare cu privire la problemele de gen, pregătirea profesională este esențială. În plus, părțile interesate ar trebui să ia în considerare abordarea integratoare a egalității de gen ca parte a propriilor sarcini și responsabilități. În consecință, „construirea unei participări” este importantă, dar pot fi adoptate strategii diferite. În unele cazuri, se poate aștepta ca toată echipa să „participe”, însă, atunci când nivelurile de conștientizare sunt scăzute, poate fi necesar ca, la început, în cadrul echipei sau al unității de luare a deciziilor să existe o persoană desemnată, cu un nivel de conștientizare și cunoștințe specifice.

Etapa 2: Documentarea cu privire la diferențele de gen

O etapă următoare în procesul abordării integratoare a egalității de gen este colectarea datelor relevante cu privire la poziția femeilor și a bărbaților. O descriere a situației actuale este esențială pentru a evalua (in)egalitățile actuale dintre genuri și pentru a prioritiza domeniile care necesită atenție. În plus, monitorizarea situației în timp va furniza informații despre tendințele din domeniul (in)egalității de gen. Comisia Europeană¹⁴ a identificat în 1998 patru dimensiuni pentru evaluarea inegalității de gen: participarea, resursele, normele și valorile și drepturile¹⁵. Este important ca situația inițială să fie luată în considerare și dintr-o perspectivă dinamică, nu numai dintr-una exclusiv statică.

13 Stevens, I., & I. van Lamoen (2001). *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach*. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers, p. 52.

14 Comisia Europeană (1998) *A Guide to Gender Impact Assessment*, Oficiul pentru Publicații Oficiale ale Comunităților Europene, Luxemburg.

15 Rubery, J. & C. Fagan (2000). *Gender impact assessment and European Employment Policy*. Document descărcabil la adresa: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf

Participarea

Participarea se referă la compoziția pe genuri a grupului-țintă/a populației vizate de politică și implică nevoia colectării de informații de bază, cum ar fi proporția pe care o dețin bărbații și femeile în rândul persoanelor șomere, al persoanelor cu handicap sau al celor cu contracte flexibile. Acolo unde măsurile politice indică grupuri particulare de persoane vulnerabile, posibilul impact diferențial asupra bărbaților și asupra femeilor ar trebui, de asemenea, luat în considerare. În ultimii ani, s-au făcut progrese considerabile în îmbunătățirea disponibilității statisticilor segregate în funcție de gen, o realizare ce facilitează această primă etapă. Deși statisticile par simple și ușor de înțeles, este importantă și luarea în considerare a unor probleme de măsurare. De exemplu, șomajul poate fi măsurat în mai multe modalități. În funcție de metodă, diferențele de gen pot varia de la relativ scăzute la destul de crescute.

Resursele

Diferențele de gen pot apărea și în ceea ce privește accesul la/distribuirea resurselor, precum timpul, spațiul, informația și banii, puterea politică și economică, transportul, calificarea, folosirea serviciilor publice etc. În special împărțirea inegală a responsabilităților de îngrijire are un impact major asupra distribuirii resurselor. De exemplu, cu privire la politicile active privind piața muncii, ar trebui luat în considerare faptul că femeile sunt principalele responsabile de creșterea copiilor. Disponibilitatea serviciilor de îngrijire a copilului este, în consecință, foarte importantă pentru a permite în special femeilor să participe la aceste programe. În domeniul politicilor de reconciliere, un aspect relevant îl constituie aranjamentele cu privire la plata sau la neplata concediului. De asemenea, este mai probabil ca femeile să se concentreze în domenii din piața muncii care sunt cel mai influențate de salariul minim la nivel național și, prin urmare, sunt afectate disproporționat de deciziile de creștere a salariului minim național fie cu mai mult, fie cu mai puțin decât rata medie de creștere a veniturilor.

Norme și valori

Normele și valorile influențează rolurile și diviziunea muncii în funcție de gen, precum și atitudinile și comportamentul femeilor și al bărbaților. De asemenea, ele sunt parțial responsabile de inegalitățile dintre valoarea atribuită bărbaților și femeilor sau caracteristicilor masculine și feminine. Identificarea rolului măsurilor politice în consolidarea normelor și a valorilor sociale care mențin inegalitatea de gen este esențială. Politicile cu privire la impozite și la indemnizații sunt, de exemplu, bazate adesea pe principiul modelului în care gospodăria este susținută de către bărbat. Evoluarea spre alte modele mai individualizate, indiferent de impactul asupra ratelor de participare, poate avea o valoare simbolică importantă. Pe aceeași linie, politica focalizată pe împărțirea mai egalitară a muncii plătite și neplătite – bărbații având în mod explicit rolul de îngrijitor – ar putea, de asemenea, contribui la un set mai uniform de norme și de valori.

Drepturile

Drepturile se referă la discriminarea directă sau indirectă în funcție de sex, la drepturile omului și la accesul la justiție în mediul legal, politic sau socio-economic. De exemplu, sunt sistemele active de pe piața muncii deschise pentru persoanele inactive (plătitori, nu doar solicitanți de indemnizații), precum și pentru șomerii care au dreptul la indemnizații? Dacă nu, atunci femeile nu ar putea solicita sprijin pentru revenirea pe piața muncii în aceeași măsură ca bărbații. Din acest punct de vedere, trebuie luat în considerare și faptul că și în domeniile în care femeile au drepturi formale pe același temei ca bărbații, lipsa facilităților poate restricționa capacitatea femeilor de a-și exercita drepturile de a utiliza aceste oportunități. În mod similar, drepturile formale ale bărbaților de a lua parte la măsurile de reconciliere nu vor fi neapărat suficiente pentru a promova egalitatea de gen în munca de îngrijire.

Etapa 3: Evaluarea impactului politic

Cea de a treia etapă necesită o analiză a potențialului impact de gen al politicii, cu referire la participare, resurse, norme și valori și drepturi. O problemă importantă cu privire la participare este faptul că ar trebui luate în considerare atât aspectele cantitative, cât și cele calitative. De exemplu, programele de creare a locurilor de muncă ar putea viza mai ales femeile. Acest fapt poate fi evaluat ca fiind pozitiv din punctul de vedere al egalității de gen. Când, însă, calitatea locului de muncă este problematică (de exemplu, cu privire la orele de muncă și la salarizare), astfel de programe ar putea consolida inegalitatea de gen. Cu privire la accesul la resurse, este decisivă luarea în considerare nu numai a impactului asupra resurselor gospodărești, ci și a impactului asupra resurselor individuale. La nivelul normelor și al valorilor sociale, politicile de reconciliere trebuie să se adreseze implicării bărbaților în munca domestică. În cazul în care doar femeile se folosesc de politicile de reconciliere, diviziunea tradițională inegală între bărbați și femei a muncii neplătite va fi consolidată, existând astfel posibilitatea consolidării normelor sociale în această privință. Cu privire la drepturi, este relevantă includerea dreptului la îngrijire, precum și la ocuparea unui loc de muncă.

În momentul evaluării impactului politic, poate fi importantă diferențierea dintre grupurile particulare de bărbați și femei, cum ar fi grupurile minorităților etnice, părinți în raport cu cuplurile fără copii, grupuri de vârstă, grupuri educaționale, grupuri regionale etc. În timp ce măsurile de creștere a ratei de participare ar putea fi, de exemplu, eficiente pentru femeile din grupul dominant, femeile care aparțin grupului minorităților etnice ar putea necesita măsuri specifice. În completare, o evaluare corectă a politicii ar trebui să includă efectele indirecte. Schimbările la nivelul relațiilor dintre genuri, în afara sau în cadrul muncii, ar putea fi unul dintre efectele indirecte care trebuie avute în vedere. O concentrare puternică asupra locurilor de muncă în regim de timp parțial ar putea avea, de exemplu, un efect pe termen lung asupra consolidării diviziunii muncii în funcție de gen, atât în cadrul cât și în afara muncii, deoarece concentrarea femeilor ar deveni mai mare în sectoarele care oferă locuri de muncă flexibile. Acest exemplu

ilustrează, de asemenea, importanța distincției între efectele pe termen scurt și cele pe termen lung.

Etapa 4: Reformularea politicii

Acolo unde politica este evaluată ca având un impact negativ asupra egalității de gen sau ca fiind în mare măsură neutră față de genuri, este esențială identificarea modalităților prin care politica ar putea fi reformulată pentru a promova egalitatea de gen. Nevoia unei reformulări este puternică în special acolo unde diferențele inițiale de gen sunt ridicate și au un impact major asupra șanselor de viață ale femeilor. Reformularea nu implică neapărat schimbări fundamentale. De exemplu, în privința politicilor active privind piața muncii, o măsură relativ simplă, dar eficientă, este extinderea eligibilității la toate persoanele inactive. De asemenea, furnizarea de facilități pentru sprijinirea părinților care au un loc de muncă nu pare prea complicată. Alte domenii pot fi mai complexe. De exemplu, reducerea segregării verticale și orizontale necesită politici mai extensive. De asemenea, reformularea ar putea necesita o abordare multidimensională, care să implice mai mult de un domeniu politic sau un departament. De exemplu, serviciul public de ocupare a forței de muncă poate avea nevoie să coopereze activ cu departamentul responsabil cu furnizarea de servicii de îngrijire a copilului în cazul în care femeile aflate în căutarea unui loc de muncă trebuie să aibă acces la acestea pentru facilitarea căutării unui loc de muncă. Abordarea integratoare a egalității de gen necesită o abordare mai cooperantă a reformulării politicii, acolo unde politica de ocupare a forței de muncă nu este dezvoltată separat de protecția socială și de serviciile de îngrijire a copilului, pe o parte, și de politicile privind impozitele și indemnizațiile, pe de altă parte.

4. ABORDAREA INTEGRATOARE A EGALITĂȚII DE GEN ÎN POLITICILE DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ

Pentru a furniza exemple concrete, metoda celor patru etape, explicată anterior, a fost aplicată pentru patru tipuri de politici de ocupare a forței de muncă: politicile active privind piața muncii, politicile privind salarizarea și cariera, politicile de reconciliere și politicile de flexicuritate. Aceste patru tipuri de politici au fost alese pentru a acoperi toate politicile de ocupare a forței de muncă, deși anumite politici specifice pot fi incluse în unele dintre aceste domenii. În mod normal, aceste domenii sunt destul de extinse pentru a fi aplicate în orientările privind ocuparea forței de muncă, indiferent de proporția posibilelor schimbări din viitor.

În secțiunea următoare, fiecare domeniu politic este definit, posibilul impact în privința egalității de gen este discutat și o listă de întrebări relevante de luat în considerare în procesul integrării egalității de gen este cuprinsă într-o casetă specifică.

Casetele și analizele prezentate în continuare au fost concepute în raportul experților menționat anterior, cu privire la abordarea integratoare a egalității de gen în politicile de ocupare a forței de muncă¹⁶. Acest raport furnizează, de asemenea, câteva exemple concrete de abordare integratoare a egalității de gen în cele patru domenii politice dezvoltate în statele membre sau în țările SEE-AELS. Prin urmare, cititorul este invitat să consulte acest raport pentru o prezentare mai amplă a interacțiunilor dintre fiecare domeniu politic și egalitatea de gen. Trebuie consemnat că anumite etape (în special ultima, care depinde în mare măsură de rezultatele primelor trei) sunt uneori similare de la un domeniu politic la altul.

4.1 Politicile active privind piața muncii

Ca rezultat al Strategiei europene de ocupare a forței de muncă, statele membre și-au intensificat eforturile de îmbunătățire a poziției grupurilor și a persoanelor aflate la marginea pieței muncii. În această privință, politicile active privind piața muncii sunt un instrument important. Conform definiției din Ocuparea forței de muncă în Europa 2006¹⁷, politicile privind piața muncii sunt intervenții publice care vizează grupuri particulare de pe piața muncii și, prin urmare, se pot diferenția de politicile generale de ocupare a forței de muncă, fiind măsuri care reduc costurile cu forța de muncă. Politicile active privind piața muncii urmăresc să crească posibilitatea ocupării unui loc de muncă sau să îmbunătățească speranțele cu privire la venit ale persoanelor/grupurilor șomere care întâmpină dificultăți la intrarea pe piața muncii (*ibid.*). Serviciile publice de ocupare a forței de muncă joacă un rol important în această privință, prin facilitarea integrării șomerilor și a altor solicitanți de locuri de muncă pe piața muncii (de exemplu plasament, consiliere și consultanță). În plus, măsurile active includ formarea, rotația locului de muncă, partajarea locului de muncă, stimulentele pentru angajare, integrarea grupurilor specifice, crearea directă a locurilor de muncă și stimulentele pentru înființarea unei întreprinderi¹⁸.

Pentru a promova egalitatea de gen, principiul egalității de șanse trebuie încorporat în cadrul funcționării serviciului public de ocupare a forței de muncă (PES). În această privință, o metodă eficientă este numirea unui ofițer responsabil cu egalitatea de șanse, care să aibă expertiza necesară. De asemenea, par esențiale informarea angajaților serviciilor publice de ocupare a forței de muncă în ceea ce privește problema abordării integratoare a egalității de șanse și instruirea acestora cu privire la modalitatea de introducere a acestui aspect în munca lor. Un alt aspect important al abordării integratoare a egalității de gen în cadrul serviciilor publice de ocupare a forței de muncă este faptul că programele active de pe piața muncii sunt deschise tuturor persoanelor inactive și nu sunt restricționate numai la solicitanții de indemnizații, precum și că femeile și bărbații beneficiază de un acces echitabil la politicile active privind piața muncii. Acest lucru implică, de asemenea, necesitatea de a aborda nevoile

16 Plantenga, J., Remery C. & J. Rubery (2007). *Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of thirty European countries*, Comisia Europeană. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații Oficiale ale Comunităților Europene.

17 Comisia Europeană (2006)b, *Employment in Europe – 2006*, p. 120.

18 *Ibid.*

specifice ale grupurilor dezavantajate. Consultați caseta 2 pentru o listă de verificare a abordării integratoare a egalității de gen în politicile active privind piața muncii.

Caseta 2 – Abordarea integratoare a egalității de gen în politicile active privind piața muncii

Etape 1. Organizarea

- Există orientări sau obiective stabilite în ceea ce privește egalitatea de șanse?
- Toate părțile interesate relevante sunt conștiente de problemele privind egalitatea de gen?
- Există o structură clară a responsabilităților?
- Sunt disponibile servicii de formare în domeniul problemelor privind egalitatea de gen și/sau este posibil să se apeleze la expertiză externă?

Etape 2. Documentarea cu privire la diferențele de gen

- Toate statisticile relevante sunt diferențiate în funcție de gen?
- Care este diviziunea în funcție de gen a grupurilor-țintă?
- Care este diviziunea în funcție de gen a grupurilor dezavantajate specifice, precum tinerii în situație de abandon școlar, părinții singuri, persoanele în concediu pe perioadă lungă, șomerii pe perioadă lungă, minoritățile etnice?
- Care sunt tendințele relevante în această privință?

Etape 3. Evaluarea impactului politic

- Femeile și bărbații beneficiază de un acces echitabil la politicile active privind piața muncii, inclusiv la formare?
- Sunt măsurile disponibile pentru cei inactivi, precum și pentru șomeri?
- Există măsuri care să abordeze nevoile grupurilor specifice, precum părinții singuri (prin furnizarea de servicii de îngrijire a copilului), persoanele cu handicap (prin furnizarea de servicii sociale și sprijin tehnic) sau femeile care revin pe piața muncii după o perioadă mai lungă în care au oferit servicii de îngrijire (prin furnizarea de oportunități de formare)?
- Politicile active privind piața muncii promovează ocuparea de către femei a unor locuri de muncă netradiționale, de calitate ridicată?
- Bărbații și femeile beneficiază în condiții egale de inițiativele de înființare a unei întreprinderi sau de orice alte servicii furnizate de serviciile publice de ocupare a forței de muncă?

Etapa 4. Reformularea politicii

- Luând în considerare rezultatele obținute în etapele 1, 2 și 3, se vor identifica modalități de reformulare a politicii în vederea promovării egalității de gen. Se va lua în considerare faptul că abordarea integratoare a egalității de gen necesită o abordare mai cooperantă, care poate implica mai mult de un domeniu politic sau un departament.

4.2 Politicile privind salarizarea și cariera

Egalitatea de gen nu poate fi atinsă fără o egalitate la nivelul salariilor și al șanselor, dar, în practică, perspectivele eliminării diferenței salariale dintre femei și bărbați sunt, de asemenea, strâns legate de problemele de segregare și de continuitate a carierelor. Reducerea diferenței salariale dintre femei și bărbați este o temă importantă pe agenda politică a Europei. Încă din 1999, această temă a făcut parte din Strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă, iar eforturile politice au fost intensificate în ultimii ani. În 2003, statele membre li s-a solicitat să își formuleze obiective pentru acest demers pentru a „atinge până în 2010 o reducere substanțială a diferenței salariale dintre femei și bărbați în fiecare stat membru, printr-un demers multidirecțional, care să abordeze factorii ce stau la baza diferenței salariale dintre femei și bărbați, inclusiv segregarea sectorială și profesională, educația și formarea, clasificarea locurilor de muncă și sistemele de remunerare, creșterea gradului de conștientizare și transparența” (Decizia Consiliului 2003, JO L197, p. 20). Eliminarea diferenței salariale dintre femei și bărbați constituie, de asemenea, un obiectiv important al Foii de parcurs pentru egalitate între femei și bărbați, 2006-2010. Conform Foii de parcurs, persistența diferenței salariale dintre femei și bărbați rezultă din discriminarea directă a femeilor și din inegalitățile structurale, cum ar fi segregarea pe sectoare, meseriile și structura muncii, accesul la educație și formare, evaluarea subiectivă și sistemele de salarizare, precum și stereotipurile.

Având în vedere complexitatea cauzelor diferenței salariale dintre femei și bărbați și armonizarea cu abordarea multidirecțională sugerată, abordarea integratoare a egalității de gen în politicile salariale va presupune necesitatea utilizării unei varietăți de măsuri. În primul rând, țările pot pune în aplicare o politică a remunerării egale, vizând abordarea directă sau indirectă a discriminării în funcție de gen în ceea ce privește acordarea veniturilor. Printre exemple se numără: legislația (suplimentară), disponibilitatea și diseminarea informațiilor și a inițiativelor privind evaluarea la locul de muncă. În această privință, dezvoltarea unei structuri adecvate este, de asemenea, relevantă. În al doilea rând, politica privind egalitatea de șanse poate contribui la reducerea diferenței salariale dintre femei și bărbați. Dat fiind faptul că o carieră neîntreruptă continuă să fie un factor semnificativ în explicarea diferențelor salariale generale dintre femei și bărbați, este extrem de important să li se permită femeilor să aibă modele de muncă continuă. Măsuri relevante pentru acest aspect sunt: centre de îngrijire a copilului și posibilități privind concediul, precum și măsurile care vizează desegregarea orizontală și verticală a pieței muncii. Deoarece politica de reconciliere este tratată în următorul domeniu al politicii, în această secțiune ne vom concentra asupra politicilor care vizează

desegregarea modelelor de ocupare a unui loc de muncă. A treia direcție se referă la abordarea integratoare a egalității de gen în politicile salariale „generale”, care vizează reducerea inegalităților salariale și îmbunătățirea remunerării locurilor de muncă slab plătite și/sau dominate de femei. Un factor care complică problemele de egalitate a remunerării este faptul că, în majoritatea țărilor, stabilirea salariilor este văzută ca fiind responsabilitatea principală a partenerilor sociali. Prin urmare, guvernele pot fi mai degrabă reticente în a interveni. Raportul experților menționat deja abordează, de asemenea, bunele practici de la nivelul partenerilor sociali. Consultați caseta 3 pentru o listă de verificare a abordării integratoare a egalității de gen în politicile privind salarizarea și cariera.

Caseta 3 – Abordarea integratoare a egalității de gen în politicile privind salarizarea și cariera

Etapa 1. Organizarea

- Există orientări sau obiective stabilite cu privire la politicile privind salarizarea egală și cariera?
- Toate părțile interesate relevante sunt conștiente de problemele privind egalitatea de gen?
- Există o structură clară a responsabilităților?
- Sunt disponibile servicii de formare în domeniul problemelor privind egalitatea de gen și/sau este posibil să se apeleze la expertiză externă?

Etapa 2. Documentarea cu privire la diferențele de gen

- Toate statisticile relevante sunt diferențiate în funcție de gen?
- Care este distribuția angajaților femei și bărbați în structura de remunerare?
- Sunt femeile suprareprezentate în categoria de angajați slab plătiți?
- Care sunt tendințele relevante în această privință?

Etapa 3. Evaluarea impactului politic

- Este legislația privind remunerarea egală eficientă în reducerea diferenței salariale dintre femei și bărbați?
- Există o legislație (suplimentară) care să oblige partenerii sociali să negocieze o remunerare egală?
- Companiilor li se solicită să monitorizeze și să analizeze în mod regulat practicile salariale?
- Sunt măsurile de evaluare la locul de muncă utilizate în mod regulat?
- Femeile care revin pe piața muncii au acces la formare?
- Politicile promovează desegregarea (orizontală și verticală) a meseriilor și a locurilor de muncă?

- Politicile salariale vizează reducerea inegalităților în ceea ce privește salarizarea și îmbunătățirea remunerării pentru locurile de muncă slab plătite și/sau dominate de femei?

Etapa 4. Reformularea politicii

- Luând în considerare rezultatele obținute în etapele 1, 2 și 3, se vor identifica modalități de reformulare a politicii în vederea promovării egalității de gen. Se va lua în considerare faptul că abordarea integratoare a egalității de gen necesită o abordare mai cooperantă, care poate implica mai mult de un domeniu politic sau un departament.

4.3 Politicile de reconciliere

În Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați, reconcilierea vieții profesionale, familiale și private este prezentată ca unul dintre cele șase domenii prioritare de acțiune în ceea ce privește egalitatea de gen: „serviciile și structurile se adaptează prea lent la situația în care atâta femeile, cât și bărbații muncesc. Foarte puțini bărbați își iau concediu parental sau lucrează în regim de timp parțial (7,4 % în comparație cu 32,6 % în cazul femeilor); femeile rămân principalele persoane care se ocupă de îngrijirea copiilor și a altor persoane dependente. Bărbații trebuie încurajați să își asume responsabilități familiale, în special prin intermediul stimulentei financiare de acordare a concediilor paternale și de îngrijire a copilului, și să împartă indemnizațiile aferente concediului cu femeile”. Politica de reconciliere nu servește numai la îmbunătățirea egalității de gen, ci este, de asemenea, o condiție necesară în vederea atingerii obiectivelor UE privind creșterea, ocuparea forței de muncă și coeziunea socială. De fapt, nevoia de a crea o economie flexibilă, prin folosirea întregului potențial al forței de muncă, modificarea formelor vieții de familie și presiunea demografică determinată de o populație care îmbătrânește au transformat reconcilierea vieții profesionale și de familie într-una dintre temele principale ale agendei sociale a Uniunii Europene.

Reconcilierea poate fi definită ca un set de politici care sprijină în mod direct combinația dintre viața familială și cea profesională. Astfel, acestea se pot referi la o gamă variată de politici, care cuprinde servicii de îngrijire a copiilor, facilități de acordare a concediilor, aranjamente flexibile de muncă și alte politici de reconciliere, precum indemnizațiile financiare acordate partenerilor care lucrează¹⁹. O perspectivă a abordării integratoare a egalității de gen în domeniul reconcilierii este, într-o anumită măsură, stabilită astfel încât majoritatea guvernelor europene să recunoască impactul responsabilităților de îngrijire asupra ocupării unui loc de muncă de către femei. Cu toate acestea, țările au un răspuns diferit în cadrul politicilor lor și în ceea ce privește accentul implicit sau explicit pe care îl pun pe egalitatea de gen. Unele țări încurajează furnizarea de servicii publice și private, altele îmbunătățesc oportunitățile de muncă în regim de timp parțial. Unele încă

¹⁹ Plantenga, J. & C. Remery (2005) *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries*. Comisia Europeană. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații Oficiale ale Comunităților Europene, p. 25.

mai consideră reconcilierea o problemă a femeii, în timp ce altele recunosc rolul bărbatului în ceea ce privește responsabilitățile familiale și de îngrijire (încurajând în special acordarea sau îmbunătățirea schemelor de concediu pentru îngrijirea copilului). Consultați caseta 4 pentru o listă de verificare a abordării integratoare a egalității de gen în politicile de reconciliere.

Caseta 4 – Abordarea integratoare a egalității de gen în politicile de reconciliere

Etapa 1. Organizarea

- Există orientări sau obiective stabilite cu privire la politicile de reconciliere?
- Toate părțile interesate relevante sunt conștiente de problemele privind egalitatea de gen?
- Există o structură clară a responsabilităților?
- Sunt disponibile servicii de formare în domeniul problemelor privind egalitatea de gen și/sau este posibil să se apeleze la expertiză externă?

Etapa 2. Documentarea cu privire la diferențele de gen

- Toate statisticile relevante sunt diferențiate în funcție de gen?
- Există prevederi privind concediul acordat pentru îngrijirea persoanelor vârstnice?
- Care este gradul de utilizare a posibilităților privind concediul pe gen?
- Care este rata de acoperire a serviciilor de îngrijire a copiilor pe grupuri de vârstă?
- Care sunt tendințele în această privință?

Etapa 3. Evaluarea impactului politic

- Care este impactul concediului asupra comportamentului pieței muncii?
- Aranjamentele privind concediul pentru părinți încurajează sau descurajează atașamentul față de piața muncii?
- Politicile promovează partajarea egală a responsabilităților de îngrijire?
- Există dovezi ale angajamentelor privind îndeplinirea obiectivelor de acoperire a serviciilor de îngrijire a copiilor și furnizarea de servicii de îngrijire a copiilor de o calitate ridicată și la un preț accesibil?
- Sunt orele de funcționare a facilităților de îngrijire a copiilor compatibile cu un loc de muncă cu normă întreagă?
- Există facilități de îngrijire a copiilor pentru persoanele implicate în învățarea pe tot parcursul vieții?

Etapa 4. Reformularea politicii

- Luând în considerare rezultatele obținute în etapele 1, 2 și 3, se vor identifica modalități de reformulare a politicii în vederea promovării egalității de gen. Se va lua în considerare faptul că abordarea integratoare a egalității de gen necesită o abordare mai cooperantă, care poate implica mai mult de un domeniu politic sau un departament.

4.4 Politicile de flexicuritate

Flexicuritatea a devenit un cadru de referință important în dezbateră privind modernizarea piețelor muncii din Europa. Conceptul de flexicuritate a câștigat importanță după publicarea în 2003 a raportului Grupului operativ la nivel european însărcinat cu ocuparea forței de muncă, prezidat de Wim Kok, privind crearea mai multor locuri de muncă în Europa²⁰. Conform raportului, pentru a crește numărul locurilor de muncă și productivitatea, Europa trebuie să crească adaptabilitatea lucrătorilor și a întreprinderilor. Este necesară organizarea muncii cu mai multă răspundere, în special pentru a preveni apariția unei piețe a muncii pe două nivele, unde lucrătorii integrați (*insiders*) beneficiază de un nivel ridicat de protecție la locul de muncă, în timp ce un număr tot mai mare de lucrători excluși (*outsiders*) sunt recrutați sub forme alternative de contract, beneficiind de o protecție redusă. În iunie 2007, Comisia a adoptat o comunicare privind flexicuritatea, care va sprijini eforturile de reformă la nivelul statelor membre²¹.

Este importat de observat faptul că flexicuritatea nu implică în întregime noi măsuri politice, ci noutatea sa constă în combinația de măsuri introduse simultan, atât în domeniul flexibilității, cât și al securității. Wilthagen (raportorul grupului de experți europeni privind flexicuritatea) ne oferă definiția următoare: „O strategie politică prin care se încearcă, în același timp și în mod deliberat, să se îmbunătățească flexibilitatea piețelor muncii, a organizațiilor de muncă și a relațiilor de muncă, pe de o parte, și securitatea – securitatea forței de muncă și securitatea socială – în special în cazul grupurilor minoritare din și în afara pieței muncii, pe de altă parte”²². Această definiție clarifică faptul că o abordare complet integrată a flexicurității depășește politicile a căror definiție este limitată cu privire la flexibilitatea și la securitatea angajaților pe piața muncii. Printre ingredientele importante ale flexicurității se numără, de asemenea, politicile active privind piața muncii, cu o căutare activă a unui loc de muncă, disponibilitatea locurilor de muncă și învățarea pe tot parcursul vieții. Se pune accentul pe găsirea unui echilibru al politicilor care vizează sporirea adaptabilității lucrătorilor și a locului de muncă. Astfel, abordarea flexicurității implică o trecere de la paradigma securității la locul de muncă (același loc de muncă pe toată durata vieții active) la o paradigmă a securității forței de muncă

20 Comisia Europeană (2003). *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*. Raportul Grupului operativ însărcinat cu ocuparea forței de muncă, condus de Wim Kok.

21 Comisia Europeană (2007), *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, SEC(2007) 861.

22 Wilthagen, T & F. Tros (2004). *The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market*. În: *Flexicurity: conceptual issues and political implementation in Europe*. Transfer, *European Review of labour and research*, 10(2).

(mai multe posibilități și competențe de ocupare a unui loc de muncă pe parcursul întregii vieți)²³.

Având în vedere relațiile dintre flexicurate și gen și diferitele poziții luate în cadrul dezbaterii actuale, o abordare integratoare a egalității de gen în politicile de flexicurate are o importanță covârșitoare. În această privință, abordarea integratoare a egalității de gen implică nevoia de recunoaștere a tensiunii dintre rolul director al genului și obiectivele privind promovarea flexibilității și securitatea forței de muncă în determinarea rezultatelor de pe piața muncii. În plus, o abordare integratoare a egalității de gen în politicile din domeniul flexicuratei²⁴:

- ar recunoaște rolul genului în punerea în aplicare a inegalităților asociate cu munca flexibilă și în formarea unor modele flexibile de muncă;
- s-ar adresa nevoilor de reconciliere ale angajaților cu angajamente de îngrijire, recunoscând, în același timp, riscurile prelungirii orelor de muncă sau al programelor cu ore nesociale;
- sprijină căile de ieșire din munca și din orele de muncă non-standard pentru a evita riscurile capcanelor pe termen lung și segmentarea femeilor în forme de angajare dezavantajate.

Consultați caseta 5 pentru o listă de verificare a abordării integratoare a egalității de gen în politicile de flexicurate.

²³ EMCO (2006). *Flexicurate*. Grupul de lucru al EMCO privind flexicuratea, mai 2006.

²⁴ Rubery, J. D. Grimshaw, M. Smith & R. Donnelly (2006). *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy*. Raportul de sinteză al coordonatorului redactat pentru Unitatea pentru Egalitate, Comisia Europeană. University of Manchester, p.214.

Caseta 5 – Abordarea integratoare a egalității de gen în politicile de flexibilitate

Etapa 1. Organizarea

- Există orientări sau obiective stabilite în ceea ce privește politicile de flexibilitate?
- Toate părțile interesate relevante sunt conștiente de problemele privind egalitatea de gen?
- Există o structură clară a responsabilităților?
- Sunt disponibile servicii de formare în domeniul problemelor privind egalitatea de gen și/sau este posibil să se apeleze la expertiză externă?

Etapa 2. Documentarea cu privire la diferențele de gen

- Toate statisticile relevante sunt diferențiate în funcție de gen?
- Care este diviziunea pe gen a contractelor tipice și atipice?
- Cum sunt divizate orele de lucru cu normă întreagă și în regim de timp parțial în funcție de gen?
- Care sunt tendințele în această privință?

Etapa 3. Evaluarea impactului politic

- Aranjamentele flexibile cu privire la timp sunt compatibile cu nevoile femeilor?
- Dezvoltarea timpului de muncă flexibil este compatibilă sau incompatibilă cu responsabilitățile casnice și de îngrijire?
- Programele/politicile vizează atât bărbații, cât și femeile?
- Persoanele cu contracte flexibile au acces la formare?
- Există măsuri de reducere a riscului de segregare asociat cu munca flexibilă și în regim de timp parțial (de exemplu dreptul de a reveni la un program cu normă întreagă)?
- Sunt politicile de adaptabilitate compatibile cu promovarea eliminării diferențelor dintre genuri (inclusiv a diferențelor salariale dintre femei și bărbați)?

Etapa 4. Reformularea politicii

- Luând în considerare rezultatele obținute în etapele 1, 2 și 3, se vor identifica modalități de reformulare a politicii în vederea promovării egalității de gen. Se va lua în considerare faptul că abordarea integratoare a egalității de gen necesită o abordare mai cooperantă, care poate implica mai mult de un domeniu politic sau un departament.

Surse

Consiliul European (1998), *Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Strasbourg.

EMCO (2006). *Flexicurity*. Grupul de lucru al EMCO privind flexicuritatea, mai 2006.

Comisia Europeană (1996), *Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*. COM (1996) 67 final.

Comisia Europeană (1998). *A Guide to Gender Impact Assessment*, Oficiul pentru Publicații Oficiale ale Comunităților Europene, Luxemburg.

Comisia Europeană (2003). *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*. Raportul grupului operativ însărcinat cu ocuparea forței de muncă, condus de Wim Kok.

Comisia Europeană (2004). *EQUAL Guide on Gender Mainstreaming*, Bruxelles: Comisia Europeană. Document descărcabil la adresa: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_en.pdf

Comisia Europeană (2006), Foia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați 2006-2010, COM (2006) 92 final.

Comisia Europeană (2006)b, *Employment in Europe – 2006*.

Comisia Europeană (2007), *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, SEC(2007) 861.

European Pact for Gender equality – Concluziile Președinției Consiliului European de la Bruxelles (23/24 martie 2006), 7775/1/06/Rev 1.

Jämstöd (2007). *Gender mainstreaming manual*. Rapoarte oficiale ale guvernului suedez SOU 2007:15. Stockholm: Edita Sverige AB. Document descărcabil la adresa: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>

JER (2007). *Raportul comun privind ocuparea forței de muncă 2006/2007*. Consiliului Uniunii Europene, Bruxelles.

Plantenga, J. & C. Remery (2005). *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries*. Comisia Europeană. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații Oficiale ale Comunităților Europene.

Plantenga, J. & C. Remery (2006). *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries*. Comisia Europeană. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații Oficiale ale Comunităților Europene.

Plantenga, J., Remery C. & J. Rubery (2007). *Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of thirty European countries*, Comisia Europeană. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații Oficiale ale Comunităților Europene.


Rees, T. (1998), *Mainstreaming Equality in the European Union*, Routledge, Londra.

Rubery, J. & C. Fagan (2000). *Gender impact assessment and European Employment Policy*. Document descărcabil la adresa: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf

Rubery, J. D. Grimshaw, M. Smith & R. Donnelly (2006). *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy*. Raportul de sinteză al coordonatorului redactat pentru Unitatea pentru Egalitate, Comisia Europeană. University of Manchester. Document descărcabil la adresa: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/gender_ees_2006_en.pdf

Stevens, I., & I. van Lamoen (2001). *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach*. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers.

Wilhagen, T & F. Tros (2004). *The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market*. În: *Flexicurity: conceptual issues and political implementation in Europe*. Transfer, *European Review of labour and research*, 10(2).



**Manual pentru
abordarea integratoare
a egalității de gen
în politicile de incluziune
socială și protecție
socială**

1. CONTEXT

Egalitatea între femei și bărbați a devenit un obiectiv major²⁵ al metodei deschise de coordonare pentru incluziune socială și protecție socială din martie 2006, când Consiliul European a adoptat un nou cadru pentru raționalizarea celor trei domenii politice ale incluziunii sociale, pensiilor, serviciilor medicale și de îngrijire pe termen lung prin intermediul unei raportări paralele și de durată. Acest obiectiv a ridicat importanța egalității de gen pentru procesul luat în ansamblu, care anterior fusese promovat separat, prin intermediul celor trei direcții de acțiune, și dezvoltat în grade diferite în fiecare dintre aceste direcții.

Rezultatele primelor rapoarte raționalizate din 2006

Statele membre au depus primele rapoarte naționale privind strategiile de protecție socială și incluziune socială în toamna anului 2006. Conform evaluării Comisiei privind abordarea integratoare a egalității de gen aplicată în cele 27 de rapoarte (UE-25, Bulgaria și România), exprimată în Raportul comun privind protecția socială și incluziunea socială pentru anul 2007²⁶:

„În general, statele membre încorporează problemele de gen mai eficient, iar datele sunt segregate tot mai des în funcție de sex. Unele state sunt pionieri în aplicarea sistematică a abordării integratoare a egalității de gen. Dar încă mai este suficient loc pentru garantarea faptului că măsurile politice sunt mai bine argumentate de considerații în funcție de gen în toate cele trei domenii de acțiune ale cooperării.”

Scopul acestui manual

Egalitatea de gen este un drept fundamental, o valoare comună a UE și o condiție necesară pentru îndeplinirea obiectivelor UE privind creșterea, ocuparea forței de muncă și coeziunea socială. În Foaia de parcurs pentru egalitatea dintre femei și bărbați (2006-2010)²⁷, Comisia Europeană a subliniat nevoia de obținere a unei independențe economice egale pentru femei și bărbați. Comisia și-a luat în special angajamentul de a **consolida abordarea integratoare a egalității de gen²⁸ în cadrul metodei deschise de coordonare pentru incluziune socială și protecție socială**, precum și de a furniza un manual tuturor actorilor la acest proces. Concluziile Președinției portugheze pe tema indicatorilor privind femeile și sărăcia²⁹, adoptate în decembrie 2007, au îndemnat, de asemenea, la pregătirea unui astfel de

25 *New Common Objectives from 2006 for the Open Method of Coordination on Social Protection and Social Inclusion*: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/objectives_en.pdf

26 Raportul comun privind protecția socială și incluziunea socială pentru anul 2007: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/ro/07/st06/st06694.ro07.pdf>

27 Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați COM(2006) 92 din 1.3.2006: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_en.html

28 Angajamentul privind abordarea integratoare a egalității de gen a fost consolidat de Consiliul European în martie 2006, odată cu adoptarea **Pactului european pentru egalitatea de gen**. Pactul subliniază nevoia de participare la îndeplinirea ambițiilor UE privind egalitatea de gen, așa cum este menționat în tratat, de eliminare a diferențelor dintre sexe în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și protecția socială, precum și de a face față provocărilor demografice. Pactul subliniază nevoia de consolidare a guvernării prin intermediul abordării integratoare a egalității de gen și al unei monitorizări mai eficiente.

29 <http://register.consilium.europa.eu/pdf/ro/07/st13/st13947.ro07.pdf>

manual și au solicitat statelor membre să folosească un astfel de ghid pentru pregătirea rapoartelor naționale privind strategiile de protecție socială și incluziune socială și să-l disemineze unui public cât mai larg.

Acest manual urmărește să răspundă acestor solicitări și aspiră să fie un instrument util în punerea eficientă în aplicare a principiului egalității dintre femei și bărbați în cadrul politicilor de incluziune socială și protecție socială. Manualul descrie metoda abordării integratoare a egalității de gen și oferă unele îndrumări practice pentru fiecare direcție de acțiune politică.

2. ABORDAREA INTEGRATOARE A EGALITĂȚII DE GEN: DEFINIREA METODOLOGIEI

Conform obiectivelor majore exprimate în MDC, unul dintre obiectivele sistemelor de protecție socială și ale politicilor de incluziune socială este promovarea egalității între femei și bărbați. Acest obiectiv este stipulat în mod expres în articolele 2 și 3 ale Tratatului CE, care subliniază angajamentul Uniunii Europene de a elimina inegalitățile și de a promova egalitatea între femei și bărbați în toate activitățile sale.

Înțelegerea terminologiei

Strategia folosită pentru atingerea acestui obiectiv are la bază o abordare duală: abordarea integratoare a egalității de gen și acțiunile specifice. *Abordarea integratoare a egalității de gen* se referă la integrarea perspectivei de gen în fiecare etapă a procesului politic – concepere, punere în aplicare, monitorizare și evaluare – cu scopul de a promova egalitatea între femei și bărbați. Abordarea integratoare a egalității de gen nu este un obiectiv în sine, ci este o modalitate de realizare a egalității. În mod similar, ea nu privește numai femeile, ci și relația dintre femei și bărbați în beneficiul ambilor. Suplimentar, unele *acțiuni specifice* pot fi necesare pentru a elimina acele inegalități dintre femei și bărbați care au fost identificate.

Aplicarea abordării integratoare a egalității de gen: o abordare în patru etape³⁰

Trebuie reținut faptul că genul este o diferență de structură care afectează întreaga populație. Deciziile politice care par neutre din punctul de vedere al genului pot avea un impact diferit asupra femeilor și a bărbaților, chiar dacă un astfel de efect nu a fost nici intenționat, nici prevăzut³¹.

30 Pentru o explicație mai detaliată a celor patru etape ale abordării integratoare a egalității de gen, consultați manualul pentru abordarea integratoare a egalității de gen în politicile de ocupare a forței de muncă, 2007: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gender_mainstr_en.pdf

31 *A guide to gender impact assessment*. Oficiul pentru Publicații Oficiale ale Comunităților Europene, 1998. Disponibil la http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_en.pdf

- Prima etapă a abordării integratoare a egalității de gen este **organizarea**, conștientizarea, participarea și stabilirea unei baze structurale și culturale pentru egalitatea de șanse. Această etapă include formularea obiectivelor, planificarea, estimarea bugetului și definirea responsabilităților și a răspunderilor pentru fiecare actor în parte. De asemenea, trebuie asigurate suficiente resurse pentru punerea în aplicare.
- A doua etapă este **documentarea cu privire la diferențele de gen**. Pentru a stabili dacă politica vizată este relevantă din punct de vedere al genului, trebuie să se știe dacă aceasta va afecta viața cotidiană a unei/unor părți a(le) populației și dacă există diferențe în situația femeilor și a bărbaților în domeniul specific abordat. Abordarea din urmă necesită: 1) disponibilitatea unor informații și a unor indicatori statistici segregati în funcție de sex și 2) analiza acestor informații cu scopul de a identifica diferențele dintre genuri și tendințele.
- Odată ce s-a stabilit că politica respectivă este relevantă din punct de vedere al genului, pentru a evita consecințele negative neintenționate și pentru a îmbunătăți calitatea și eficiența propunerii, trebuie realizată a treia etapă, o **analiză a impactului de gen**. Aceasta înseamnă realizarea unei comparații și a unei evaluări a situației actuale și a tendinței cu dezvoltarea așteptată, care rezultă din introducerea politicii propuse³².

Prin urmare, obiectivul analizei impactului de gen este de a identifica, înainte de punerea în aplicare a unei politici, impactul potențial pe care îl va avea asupra situației respective a femeilor și a bărbaților, pentru a garanta faptul că aceasta va contribui la asigurarea egalității și la eliminarea inegalităților. Adresarea unei game de întrebări specifice pentru a explora situația femeilor și a bărbaților față de o politică dată este o modalitate utilă de abordare a evaluării posibilelor impacturi de gen, iar capitolul următor va furniza exemple specifice în această privință.

- În cazul în care se dovedește că politica respectivă are un impact negativ asupra egalității de gen sau este, în linii mari, neutră din punctul de vedere al genului, este esențială identificarea unor modalități prin care aceasta poate fi reformulată pentru a promova egalitatea de gen³³. Aceasta este cea de a patra etapă a abordării integratoare a egalității de gen: **reformularea politicii**, o nevoie care poate fi deosebit de puternică în cazul în care diferențele de gen sunt mari. În unele cazuri, este posibil ca acest lucru să nu implice schimbări fundamentale, în timp ce în alte domenii, sarcina poate fi mai complexă.

32 *A guide to gender impact assessment*. Oficiul pentru Publicații Oficiale ale Comunităților Europene, 1998. Disponibil la http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_en.pdf

33 Plantenga, J., Remery C. & J. Rubery (2007). *Gender mainstreaming of employment policies – a comparative review of thirty European countries*, Comisia Europeană. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații Oficiale ale Comunităților Europene: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/gend_mainstr07_en.pdf. Consultați de asemenea: *Manual for gender mainstreaming of employment policies*, 2007: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf

Rolul angajamentului, al participării și al expertizei

Angajamentul luat la cel mai înalt nivel politic și administrativ este necesar pentru integrarea dimensiunii de gen în ciclul unei politici și pentru asigurarea prezenței sale vizibile în cadrul rapoartelor naționale privind strategiile de protecție socială și incluziune socială.

Prin urmare, statele membre sunt invitate să pună în aplicare abordarea integratoare a egalității de gen ca parte a sarcinilor și a responsabilităților ce le revin încă de timpuriu în conceperea politicilor. Abordarea integratoare a egalității de gen trebuie să fie o parte a structurii de bază a unei politici și nu o modificare realizată în ultimul minut. Enumerarea principiilor generale nu este suficientă – strategia privind abordarea integratoare a egalității de gen trebuie să fie explicită, specifică și relevantă pentru politica studiată și integrată perfect în aceasta³⁴. Pentru a avea succes, este importantă consolidarea unei participări și definirea sarcinilor din cadrul echipei sau al unității de concepere a politicii. Acolo unde nivelurile de conștientizare sunt reduse, în stadiul inițial, poate fi nevoie de o persoană nominalizată, cu cunoștințe specifice cu privire la problemele de gen și conștientă de acestea³⁵, al cărei rol să fie îndrumarea privind integrarea dimensiunii de gen.

Pentru a avea succes, se poate folosi expertiza deja disponibilă prin intermediul unităților și/sau al organismelor pentru egalitatea de gen, al institutelor de cercetare, al organizațiilor de femei sau al experților externi. Cooperarea poate fi susținută prin alocarea unui buget specific pentru acțiunile de formare în funcție de gen sau pentru asistența acordată de un expert în probleme referitoare la gen³⁶.

3. ABORDAREA INTEGRATOARE A EGALITĂȚII DE GEN: POLITICI DE INCLUZIUNE SOCIALĂ ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ

Pentru a putea echipa participanții cu un instrument util pentru punerea în aplicare a abordării integratoare a egalității de gen în politicile de incluziune socială și protecție socială cu scopul de a promova egalitatea între femei și bărbați, secțiunea de mai jos examinează considerațiile cuprinzătoare referitoare la gen, care trebuie să facă parte din procesul de concepție în cadrul redactării rapoartelor naționale privind strategiile de protecție socială și incluziune socială. Prezentarea urmează structura rapoartelor naționale privind strategiile de protecție socială și incluziune

34 *Gender mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for future Member States – Practical Guide*, 2003: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf

35 *Manual for gender mainstreaming of employment policies*, 2007: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gen_mainstr_en.pdf

36 *Gender mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for future Member States – Practical Guide*, 2003: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf

socială și ia în considerare elementele specifice celor trei direcții de acțiune.

3.1 Prezentarea generală comună

În această secțiune a raportului, statele membre sunt rugate să furnizeze o evaluare a situației sociale, să prezinte abordarea generală strategică pe care au adoptat-o și să definească mesajele generale.

Deoarece promovarea egalității între femei și bărbați constituie un obiectiv major, această secțiune trebuie să ofere:

■ **o evaluare a indicatorilor statistici privind diferențele și inegalitățile dintre genuri, făcând referire în mod explicit la date segregate în funcție de sex, acolo unde acestea sunt disponibile, precum:**

- Care sunt diferențele dintre genuri în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, șomajul, șomajul pe termen lung, riscul de sărăcie (de asemenea, în funcție de grupele de vârstă), gospodăriile fără un loc de muncă, abandonul școlar timpuriu, speranța de viață, anii de viață sănătoasă etc.?
- Sursele naționale pot oferi informații privind diferențele dintre genuri în cadrul unor grupuri dezavantajate, precum persoanele cu handicap, minoritățile etnice sau imigranții?
- Sunt informațiile disponibile suficiente pentru evaluarea situației sociale pentru femei și respectiv pentru bărbați? Este nevoie de noi indicatori și de crearea de statistici segregate pe sex în domeniile în care astfel de date lipsesc?

■ **o dovadă a abordării integratoare a egalității de gen și o analiză a impactului de gen ca instrument de promovare a egalității între femei și bărbați în cadrul abordării generale strategice, precum:**

- Ce măsuri au fost luate/sunt luate pentru promovarea egalității între femei și bărbați în ceea ce privește politicile de protecție socială și incluziune socială?

■ **în legătură cu buna guvernare, o menționare explicită a mecanismului instituțional pus în aplicare, care să sprijine abordarea integratoare a egalității de gen, precum:**

- Ce organism național/unitate pentru egalitatea de gen va fi implicat în redactarea raportului național și în ce mod?
- Este necesară implicarea/angajarea de expertiză? Ce fel și pentru care parte a sarcinii?

- Interesele privind egalitatea de gen sunt reprezentate în diversele comitete/grupuri implicate în redactarea raportului național? Acestea includ ONG-uri, parteneri sociali, autorități naționale, regionale și locale, precum și cercetători.

3.2 Lupta împotriva sărăciei și a excluderii sociale

Deși diferențele dintre genuri se reduc, femeile din toate grupurile de vârstă se confruntă cu rate mai crescute ale sărăciei³⁷ decât bărbații: 16 % pentru femeile peste 18 ani, în comparație cu 14 % în cazul bărbaților și 21 % pentru femeile de peste 65 de ani, în comparație cu 16 % în cazul bărbaților³⁸. Riscul de sărăcie este crescut în special în cazul mamelor singure și al femeilor în vârstă, dar femeile care aparțin unor alte grupuri dezavantajate, precum imigranții, minoritățile etnice și persoanele cu handicap, precum și femeile inactive și șomere pe termen lung sau cele care trăiesc în mediul rural se pot confrunta, de asemenea, cu mai multe dificultăți decât bărbații³⁹.

Încă de la începuturile sale, în 2000, abordarea integratoare a egalității de gen a fost subliniată ca fiind o cerință-cheie a procesului de incluziune socială⁴⁰. Aceasta a fost resubliniată, acordându-i-se o pondere și mai mare în cadrul obiectivelor comune din 2002⁴¹ care stipulau importanța luării în considerare pe deplin a rolului genului în dezvoltarea, punerea în aplicare și monitorizarea planurilor naționale de acțiune, inclusiv în identificarea provocărilor, în conceperea, punerea în aplicare și evaluarea politicilor și a măsurilor, în selecția indicatorilor și a obiectivelor și în implicarea părților interesate. Această cerință a fost repetată în cadrul orientărilor din 2006⁴² emise pentru statele membre, care au subliniat, de asemenea, nevoia de specificare a modului în care perspectiva de gen a fost luată în considerare în cadrul fiecărui obiectiv politic prioritar, în special prin evaluarea implicațiilor măsurilor politice propuse asupra situației respective a femeilor și a bărbaților.

Evaluarea raportărilor din 2006, conform prezentării din cadrul Raportului comun privind protecția socială și incluziunea socială pentru anul 2007⁴³, a scos în evidență îmbunătățirile realizate de statele membre în demonstrarea unei conștientizări de gen mai vizibile în ceea ce privește situația socială și politicile de incluziune socială decât în rapoartele

37 Este important a se interpreta cifrele cu atenție, deoarece acestea presupun o distribuție egală a resurselor în cadrul unei gospodării, ceea ce nu este întotdeauna cazul – de fapt, cifrele pot subestima problema în cazul femeilor.

38 Rata riscului de sărăcie pe vârstă și gen, UE-SILC 2005, indicator comun principal. Cifra pentru UE-25.

39 Pentru o analiză ulterioară, consultați: *Gender inequalities in the risks of poverty and social exclusion for disadvantaged groups in thirty European countries*, 2006, disponibil la adresa: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606201_en.pdf

Consultați, de asemenea, concluziile Președinției portugheze pe tema indicatorilor privind femeile și sărăcia, document disponibil la adresa: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/ro/07/st13/st13947.ro07.pdf>

40 Consultați obiectivele comune din 2000: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/approb_en.pdf

41 Consultați obiectivele comune din 2002: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/counciltext_en.pdf

42 Orientările sunt disponibile la adresa: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/guidelines_en.pdf

43 *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007, Supporting Document*: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2007/joint_report/sec_2007_329_en.pdf



anterioare. De asemenea, evaluarea a scos în evidență faptul că, pentru majoritatea țărilor, există un domeniu de aplicare considerabil pentru dezvoltarea consecventă a abordării integratoare a egalității de gen în politici, de exemplu prin permiterea influențării mai accentuate a procesului de concepere a politicilor de către informațiile statistice disponibile privind inegalitățile de gen, precum și pentru furnizarea mai multor detalii privind modalitatea de punere în aplicare a abordării integratoare a egalității de gen.

Trebuie subliniat faptul că există modalități variate și multidirecționale în care inegalitățile de gen pot fi abordate în expunerea la sărăcie și la excluderea socială. Provocarea principală este conectarea diferențelor critice dintre genuri pentru abordarea priorităților politice și garantarea faptului că politica este concepută în așa fel încât aceasta va contribui *de facto* la eliminarea inegalităților. **Prin urmare, monitorizarea sistematică și luarea în considerare a diferențelor de gen din cadrul grupurilor dezavantajate sunt esențiale pentru dezvoltarea ulterioară a abordării integratoare a egalității de gen în lupta împotriva sărăciei și a excluderii.** Următorul paragraf oferă un exemplu în această privință, prezentând justificarea politicii și posibilele sale implicații dintr-o perspectivă de gen.

Un exemplu de politică: incluziunea activă

Pentru a ajuta statele membre să mobilizeze acele persoanele care pot lucra și să ofere sprijin adecvat persoanelor care nu pot, Comisia a propus o strategie holistică care poate fi definită în termeni de incluziune activă⁴⁴. Aceasta combină ajutorul pentru venit la un nivel suficient pentru ca persoanele să aibă o viață demnă cu o legătură la piața muncii prin intermediul oportunităților de locuri de muncă sau de formare profesională și printr-un acces mai bun la prestarea de servicii. Incluziunea activă formează „o stare activă de bunăstare”, prin oferirea unor căi personalizate către un loc de muncă și prin garantarea faptului că persoanele care nu pot munci pot să trăiască în demnitate și să contribuie cât mai mult posibil la societate⁴⁵.

Această politică prezintă un număr de implicații din perspectiva de gen, pe care statele membre sunt invitate să le ia în considerare în conceperea politicilor lor. După cum s-a evidențiat în analiza de mai sus, decalajele de gen în expunerea la sărăcie prezintă rate mai ridicate în cazul femeilor decât în cazul bărbaților și acest fapt se păstrează în perspectiva unui ciclu de viață. Această situație se datorează parțial riscului mai mare al femeilor de a avea cariere mai lente, mai scurte și/sau întrerupte și, în medie, venituri mai mici decât bărbații. În plus, dezavantajele cu care se confruntă femeile din anumite grupuri, precum femeile imigrante sau cele aparținând minorităților etnice⁴⁶, tind să fie mai multe decât în cazul bărbaților din aceleași grupuri.

44 Cu privire la consultarea privind acțiunea de la nivel comunitar pentru promovarea incluziunii active a persoanelor cele mai îndepărtate de piața muncii. COM(2006) 44 din 8.2.2006.

45 Modernizarea protecției sociale pentru o mai mare justiție socială și coeziune economică: continuarea incluziunii active a persoanelor cel mai îndepărtate de piața muncii. COM(2007) 620 din 17.10.2007.

46 Consultați *Opinion on the gender dimension of the inclusion of ethnic minorities*, adoptată în decembrie 2007 de Comitetul consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/final_opinion_28_11_en.pdf

Abordarea acestor inegalități necesită o abordare multidirecțională în sinergie cu promovarea unei participări mai active a femeilor pe piața muncii în contextul Strategiei europene pentru creștere și locuri de muncă, integrarea perspectivei de gen în politicile privind piața muncii, în special în politicile de flexicuritate, și promovarea continuă a politicilor de reconciliere atât în beneficiul femeilor, cât și al bărbaților. Politicile active de incluziune pot avea un impact semnificativ nu numai asupra promovării integrării sociale și pe piața muncii a celor mai dezavantajați, dar, prin această acțiune, și asupra reducerii inegalităților de gen.

Exemplele de mai jos oferă o mostră neexhaustivă de întrebări care să ghideze statele membre în evaluarea impactului de gen în cazul conceperii politicilor lor:

■ Venitul minim

- Care este structura grupului-țintă pentru beneficiarii de venit minim? Sunt femeile sau bărbații suprareprezențați?
- Venitul minim este conceput în așa fel încât să încurajeze evitarea șomajului și a capcanei inactivității?
- Cum interacționează venitul minim cu alte indemnizații (de exemplu alocația pentru copii)?

■ Legătura cu piața muncii

- Dezavantajele cu care se confruntă femeile și bărbații sunt luate în considerare la accesarea politicilor active privind piața muncii⁴⁷ ?
- Există măsuri care să se adreseze nevoilor unor grupuri specifice, precum părinții singuri (disponibilitatea serviciilor de îngrijire a copiilor), femeile care revin pe piața muncii (posibilități de formare personalizate în mod adecvat), femeile cu dizabilități, precum și femeile imigrante sau care aparțin unei minorități etnice?
- Sunt aceste măsuri disponibile pentru persoanele inactive, precum și pentru șomerii?
- Aceste politici promovează accesul atât al femeilor, cât și al bărbaților în locuri de muncă netradiționale, de calitate ridicată?
- Bărbații și femeile beneficiază în mod egal de inițiativele pentru înființarea unei afaceri?

47 O abordare similară a integrării egalității de gen în politicile active privind piața muncii poate fi găsită în *Manual for Gender Mainstreaming of Employment Policies, 2007*: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/tools_en.html

■ Accesul la servicii

- Femeile sau bărbații se confruntă cu mai multe dificultăți la accesarea serviciilor? Dacă da, cum pot fi acestea abordate pentru a fi eliminate?
- Sunt luate în considerare nevoile unor grupuri specifice care se confruntă cu discriminarea multiplă, precum femeile imigrante sau care aparțin unei minorități etnice?
- Sunt luate în considerare nevoile specifice ale femeilor și ale bărbaților, de exemplu, în ceea ce privește modalitatea de organizare a formării profesionale? De exemplu, sunt oferite servicii de îngrijire a copiilor?
- Adăposturile pentru persoanele fără locuință și instruirea personalului acestora iau în considerare nevoile specifice ale femeilor și ale bărbaților (de exemplu bărbați singuri sau o mamă cu un copil)?
- Îmbunătățirile de disponibilitate și profilul costului transportului public, de exemplu, aduc beneficii în mod egal atât femeilor, cât și bărbaților (femeile fiind utilizatori mai frecvenți)?

3.3 Modernizarea sistemelor de pensii

Este posibil ca sistemele de pensii să nu fie întotdeauna adaptate la evoluția nevoilor⁴⁸ femeilor, care reprezintă majoritatea persoanelor vârstnice (aproape 60 % dintre persoanele cu vârsta de 65 de ani și aproape două treimi dintre persoanele cu vârsta de 75 de ani). Structura generală a schemelor de pensie în funcție de venit din țările membre oglindește diferențele existente cu privire la venituri și ocupare între femeile și bărbații de pe piața muncii, reflectând mai puține oportunități de obținere a tuturor drepturilor de pensie în cazul femeilor și ducând la venituri mai mici din pensie pentru acestea⁴⁹. În statele membre, diferența de gen în ceea ce privește venitul relativ al persoanelor de 65 de ani și mai în vârstă (relativ pentru grupul de vârstă 0-64) variază cu aproximativ 2-15 puncte procentuale, dar diferența curentă dintre drepturile de pensie ale bărbaților și ale femeilor este, în medie, chiar mai mare⁵⁰, ducând la o rată mai mare de sărăcie în rândul femeilor vârstnice în comparație cu bărbații.

Obiectivul revizuirii prevederilor cu privire la pensii, care urmărește asigurarea principiului tratamentului egal între femei și bărbați și ia în considerare obligațiile rezultate din legislația comunitară, a fost o parte a metodei deschise de coordonare în domeniul pensiilor încă de la menționarea procesului în cadrul Consiliului European de la Laeken din 2001⁵¹. Acest obiectiv a fost menținut și în cadrul noilor obiective comune adoptate de Consiliul European din 2006⁵², care subliniază nevoia unor pensii adecvate și durabile prin garantarea faptului că sistemele de pensii sunt bine adaptate la nevoile și la aspirațiile femeilor și ale bărbaților, la cerințele societăților moderne, la îmbătrânirea demografică și la schimbarea structurală.

Toate statele membre încearcă să corecteze obținerea unei pensii insuficiente în cazul femeilor prin promovarea unei participări mai active a femeilor pe piața muncii, prin intermediul Strategiei europene privind ocuparea forței de muncă, precum și prin aplicarea unor mecanisme specifice în cadrul sistemelor de pensii⁵³. Aceasta din urmă include alinierea vârstei de pensionare pentru femei și bărbați, luarea în considerare a perioadelor dedicate îngrijirii familiei, atât pentru îngrijirea copilului, cât și pentru îngrijirea persoanelor vârstnice, indemnizațiile în caz de divorț, precum și pensiile de urmaș. Alte mecanisme, precum schemele de garantare a pensiilor minime, pot avea, de asemenea, un efect pozitiv în ameliorarea situației femeilor.

48 Raportul comun al Comisiei și al Consiliului: *Adequate and Sustainable Pensions* (CS/7165/03, 18/03/2003): http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/cs7165_03_en.pdf

49 *Adequate and sustainable pensions: synthesis report 2006*. SEC(2006) 304 din 27.02.2006: http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/rapport_pensions_final_en.pdf

50 *Adequate and sustainable pensions: synthesis report 2006*. SEC(2006) 304 din 27.02.2006.

51 Raportul comun al Comitetului pentru protecție socială și al Comitetului de politică economică privind obiectivele și metodele de lucru din domeniul pensiilor: aplicarea metodei deschise de coordonare: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jan/laeken_en.pdf

52 http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/objectives_en.pdf

53 *Adequate and sustainable pensions: synthesis report 2006*. SEC(2006) 304 din 27.02.2006.

Conform concluziilor raportărilor din 2005⁵⁴, există cel puțin șase caracteristici care ar trebui luate în considerare în abordarea inegalităților de gen din cadrul sistemelor de pensii în funcție de venit din statele membre:

- pauzele din carieră cauzate de concediile de maternitate și de paternitate sau pentru îngrijirea unor persoane cu handicap sau vârstnice;
- munca în regim de timp parțial, cauzată, în special, de obligațiile de îngrijire;
- diferențele de gen în ceea ce privește modelele de venituri și de carieră;
- diferențele cu privire la vârsta de pensionare legală;
- dependența de veniturile susținătorului de familie în perioadele de angajare în regim de timp parțial, din cauza obligațiilor familiale de îngrijire;
- tabelele de viață separate în funcție de gen pentru previzionarea speranței de viață.

Deși este posibil ca sistemele de pensii să nu fie locul cel mai potrivit pentru a compensa diferențele de gen în ceea ce privește modelele de venituri și de carieră, totuși, acestea pot lua în considerare pauzele din serviciul remunerat sau din munca în regim de timp parțial cauzate de obligațiile de îngrijire. Această practică este tot mai mult acoperită de scheme publice; totuși, ea este prezentă adesea în prevederile pilonilor doi și trei, a căror utilizare mai largă poate crește diferențele de gen din drepturile de pensie⁵⁵.

Având în vedere îmbătrânirea populației, aplicarea analizei impactului de gen în cadrul reformei continue și viitoare a pensiilor devine astfel vitală, în special în vederea garantării unor standarde adecvate de viață atât pentru femei, cât și pentru bărbați pe durata perioadei de pensie. Concluziile Președinției portugheze pe tema indicatorilor privind femeile și sărăcia⁵⁶, adoptate în decembrie 2007, au încurajat statele membre în această privință, și anume, să analizeze impactul în funcție de gen din cadrul sistemelor lor de protecție socială, în special în perioadele de reformare, pentru a garanta faptul că acestea nu sunt discriminatorii și că sunt bine adaptate la nevoile și la aspirațiile femeilor și ale bărbaților.

Exemplele de mai jos oferă o mostră neexhaustivă de întrebări care să ghideze statele membre în evaluarea impactului de gen în cadrul reformei continue sau viitoare a pensiilor. Aceste întrebări se referă la toate tipurile de scheme (exceptând situațiile în care sunt oferite specificații).

54 *Adequate and sustainable pensions: synthesis report 2006*. SEC(2006)304 din 27.02.2006.

55 *Ibid.*

56 <http://register.consilium.europa.eu/pdf/ro/07/st13/st13947.ro07.pdf>

- Reformele pensiilor iau în considerare diferențele dintre genuri cu privire la venitul persoanelor vârstnice?
- Poate accentul pe adaptabilitate să ia mai bine în considerare creditele de îngrijire, încurajând în același timp durabilitatea?
- Sistemele de pensii iau în considerare eligibilitatea pentru indemnizații după un serviciu cu timp parțial/atipic?
- Pensiile minime garantate asigură un standard adecvat de viață?
- Pensiile de urmaș asigură un standard adecvat de viață?
- Există măsuri specifice în caz de divorț?
- Este dimensiunea de gen luată în considerare în cadrul nivelului contribuției anilor întregi stabilit prin scheme publice?
- Pot sistemele de pensii să țină seama de decalajul dintre speranța de viață a femeilor și cea a bărbaților fără a penaliza niciunul dintre sexe? Calcularea anuităților este neutră din punctul de vedere al genului?
- Există vârste de pensionare diferite pentru femei și bărbați în cadrul schemelor legale și există planuri pentru alinierea acestora?
- Sunt puse în aplicare politici de îmbătrânire activă pentru ambele sexe? Oferă acestea flexibilitate pentru persoanele cu responsabilități de îngrijire?

3.4 Îmbunătățirea serviciilor medicale și de îngrijire pe termen lung

Inegalitățile de gen sunt prezente în starea de sănătate a femeilor și a bărbaților, precum și atunci când este vorba de accesul, utilizarea și participarea la servicii medicale și de îngrijire pe termen lung, deși cercetările în funcție de gen din acest domeniu abia câștigă în importanță.

În timp ce femeile trăiesc mai mult și au un număr de ani absolut mai mare fără dizabilități, acestea petrec, de asemenea, o parte mai mare a vieții lor cu o dizabilitate (posibil la o vârstă înaintată)⁵⁷. În 2003, în toate statele membre care aveau date disponibile, se aștepta ca bărbații din UE-15 să trăiască 84,9 % din viață fără o dizabilitate, în timp ce, în cazul femeilor, această cifră era cu 3,6 puncte procentuale mai mică, adică 81,3 %. De asemenea, femeile sunt mult mai predispuse decât bărbații la adoptarea unui comportament

57 Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007. Supporting document. SEC(2007) 329 din 6.03.2007.

de viață sănătos și la prevenirea și promovarea sănătății⁵⁸. Cu toate acestea, femeile vârstnice au mai multe șanse decât bărbații vârstnici de a se găsi în situația de a avea nevoie de un tip de îngrijire pe termen lung: ele sunt majoritate în grupul cu vârsta cea mai înaintată⁵⁹, iar nevoia autoraportată de îngrijire pe termen lung în funcție de grupurile de vârstă arată o incidență mai mare a dependenței și a dizabilităților la bătrânețe. De asemenea, este binecunoscut faptul că femeile sunt principalii furnizori de servicii de îngrijire informală a dependenților (copii și bătrâni) și că ele reprezintă cea mai mare parte a forței de muncă din sectoarele sociale și sanitare.

Pentru a putea lua mai bine în considerare problemele specifice ale femeilor și ale bărbaților și pentru a eficientiza serviciile lor de îngrijire, obiectivele comune privind dezvoltarea sistemelor de îngrijire, așa cum au fost adoptate de Comisie în 2004⁶⁰ prelungind metoda deschisă de coordonare la domeniul serviciilor medicale și de îngrijire pe termen lung, au subliniat importanța integrării dimensiunii de gen în formularea politicilor de prevenire și din domeniul sănătății. De asemenea, obiectivele au subliniat nevoia de luare în considerare a problemelor specifice cu care femeile și bărbații se pot confrunta în special în cadrul politicii de resurse umane și în promovarea locurilor de muncă de o calitate ridicată.

Conform noilor obiective comune ale MDC privind această direcție de acțiune, statele membre și-au luat angajamentul de a furniza servicii medicale și de îngrijire pe termen lung accesibile, de calitate ridicată și durabile.

Cu toate acestea, Raportul comun privind protecția socială și incluziunea socială pentru anul 2007⁶¹ a subliniat faptul că, deși toate țările și-au luat angajamentul de a garanta accesul la servicii medicale și de îngrijire pe termen lung adecvate, acest lucru nu se traduce neapărat printr-un acces universal, iar inegalitățile semnificative rămân. Printre acestea se numără: lipsa acoperirii asigurărilor, lipsa acoperirii/disponibilității anumitor tipuri de îngrijire, costurile financiare individuale ridicate ale serviciilor de îngrijire și discrepanțele geografice ale ofertei de servicii de acest gen. În plus, rapoartele naționale din 2006 au adus dovada unor diferențe semnificative în ceea ce privește rezultatele obținute în domeniul sănătății în fiecare țară, între diferite categorii ale populației, în funcție de statutul socio-economic, de domiciliu și de grup etnic (precum etnia romă, călătorii sau migranții). În medie, grupurile mai puțin avantajate trăiesc mai puțin, suferă de mai multe boli și afecțiuni și consideră că starea lor de sănătate este mai deteriorată decât cea a grupurilor mai avantajate.

58 *Women's Health in Europe: Facts and Figures Across the European Union*. Raport redactat de Institutul European de Sănătate a Femeii în 2006.

59 Speranța de viață variază între 75,9 și 83,6 ani pentru femei, în comparație cu 65,7 până la 77,9 ani pentru bărbați. UE-LFS – 2003. Indicatori comuni privind serviciile medicale și de îngrijire pe termen lung.

60 Comunicarea Comisiei pe tema „*Modernising social protection for the development of high quality, accessible and sustainable health care and long-term care: support for the national strategies using the open method of coordination*”; COM(2004) 304: http://europa.eu/eur-lex/en/com/cnc/2004/com2004_0304en01.pdf

61 *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007, Supporting Document: SEC(2007) 329* din 6.03.2007.

Raportul comun a subliniat în continuare nevoia unor măsuri de intensificare a păstrării și a disponibilității personalului medical și în cazul îngrijirii pe termen lung și a atenției asupra nevoii de reconciliere a îngrijirii familiei și a serviciului remunerat pentru îngrijitorii informal.

Analiza impactului de gen devine un instrument important în identificarea dimensiunii de gen a acestor inegalități și provocări, urmărind realizarea de reforme care să cuprindă abordarea integratoare a egalității de gen în politicile privind serviciile medicale și de îngrijire pe termen lung. Într-adevăr, concluziile Consiliului privind femeile și sănătatea din 2006⁶² au invitat statele membre să încurajeze abordarea integratoare a egalității de gen în cadrul sistemului medical.

O primă etapă în această direcție este dobândirea unor cunoștințe adecvate despre nevoile și starea de sănătate a femeilor, respectiv a bărbaților, și accesul, utilizarea și participarea lor la servicii medicale și de îngrijire pe termen lung. Doar în lumina informațiilor disponibile, urmate de adaptarea politicii în vederea abordării inegalităților de gen, serviciile medicale și de îngrijire pe termen lung pot răspunde mai bine nevoilor specifice ale femeilor și ale bărbaților.

Exemplele de mai jos oferă o mostră neexhaustivă de întrebări care să ghideze statele membre în evaluarea impactului de gen în cadrul reformelor actuale și viitoare ale serviciilor medicale și de îngrijire pe termen lung:

- Există sau sunt planificate inițiative de îmbunătățire a colectării de date segregate în funcție de sex cu privire la accesul, utilizarea și participarea femeilor și a bărbaților la servicii medicale și de îngrijire pe termen lung?
- Sunt disponibile analize statistice segregate pe sex, care să ducă la identificarea inegalităților dintre sexe cu privire la sănătate?
- În ce măsură și în ce mod sunt luate în considerare inegalitățile existente între femei și bărbați de către serviciile medicale și de îngrijire pe termen lung?
- Politicile de prevenire vizează mai bine femeile și bărbații, având în vedere nevoile lor specifice? Există programe specifice de preselecție pentru femei/bărbați?
- Există programe specifice pentru femeile însărcinate/proaspetele mămici?

⁶² Council Conclusions on Women's Health (2006/C 146/02):
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/c_146/c_14620060622en00040005.pdf

- Femeile sau bărbații cu venituri mici, sau care aparțin grupurilor dezavantajate, se confruntă cu mai multe dificultăți în ceea ce privește accesul la servicii medicale și de îngrijire pe termen lung (femeile fiind mai expuse la sărăcie și la venituri medii mai mici decât bărbații)? Dacă da, conceperea politicii ia acest fapt în considerare?
- Există măsuri specifice pentru femeile imigrante sau care aparțin minorităților etnice?
- Serviciul atipic/cu timp parțial influențează acoperirea asigurărilor medicale?
- Există inițiative care să evalueze dacă femeile vârstnice se confruntă cu mai multe greutăți financiare decât bărbații în utilizarea serviciilor de îngrijire pe termen lung ale instituțiilor formale sau la domiciliu (având în vedere expunerea lor mai ridicată la sărăcie și la venituri medii mai mici în comparație cu bărbații)?
- Pot politicile să promoveze participarea în mod egal a femeilor și a bărbaților la programele de formare și de învățare pe tot parcursul vieții pentru personalul din domeniul serviciilor medicale și de îngrijire pe termen lung?
- Pot inițiativele viza îmbunătățirea condițiilor de muncă și a remunerării personalului din sectorul serviciilor medicale și de îngrijire pe termen lung pentru a atrage mai multe persoane, atât femei tinere, cât și bărbați tineri în această profesie?
- Există inițiative care sprijină îngrijitorii informalți?

Comisia Europeană

Manual pentru abordarea integratoare a egalității de gen în politicile de ocupare a forței de muncă, incluziune socială și protecție socială

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații Oficiale
ale Comunităților Europene

2008 — 42 p. — 17,6 x 25 cm

ISBN 978-92-79-09281-7

DOI 10.2767/2647

Cum vă puteți procura publicații ale Uniunii Europene?

Publicațiile Oficiului pentru Publicații pot fi achiziționate de pe site-ul EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu/>), unde puteți transmite comanda către biroul de vânzări ales de dumneavoastră. De asemenea, puteți solicita o listă a punctelor de vânzare din rețeaua noastră mondială la numărul de fax (352) 29 29-42758.

Vă interesează **publicațiile** Direcției Generale Ocuparea Forței de Muncă,
Probleme Sociale și Șanse Egale?

Le puteți descărca la

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_en.cfm

sau vă puteți abona gratuit online la

http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=en

ESmail este buletinul informativ electronic
al Direcției Generale Ocuparea Forței de Muncă,
Probleme Sociale și Șanse Egale.

Vă puteți abona online la buletinul informativ la

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_en.cfm

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



ISBN 978-92-79-09281-7



9 789279 092817