

**Avizul Comitetului Economic și Social European privind Comunicarea Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați**

COM(2007) 424 final

(2008/C 211/16)

La 18 iulie 2007, Comisia Europeană, în conformitate cu articolul 262 din Tratatul de instituire a Comunității Europene, a hotărât să consulte Comitetul Economic și Social European cu privire la

*Comunicarea Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați.*

Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie, însărcinată cu pregătirea lucrărilor Comitetului pe această temă, și-a adoptat avizul la 2 aprilie 2008. Raportor: dna KÖSSLER.

În cea de-a 444-a sesiune plenară, care a avut loc la 22 și 23 aprilie 2008 (ședința din 22 aprilie 2008) Comitetul Economic și Social European a adoptat prezentul aviz cu 128 voturi pentru, 0 voturi împotriva și 3 abțineri.

## 1. Concluzii și recomandări

1.1 CESE salută voința politică de care dă dovadă Comisia cu privire la continuarea eforturilor pentru combaterea remunerării inegale a femeilor și a bărbaților. Comitetul este de acord cu Comisia că trebuie tratat cu mare seriozitate faptul că nimic nu pare să indice o reducere vizibilă a diferențelor de remunerare. Aceste diferențe persistă în ciuda măsurilor adoptate și a instrumentelor introduse anterior pentru combaterea lor. De aceea, este important ca toate părțile interesate să depună eforturi și să demonstreze o dorință reală de schimbare. Strategia UE pentru creștere și locuri de muncă, care își are baza în Strategia de la Lisabona, reprezintă un instrument important pentru promovarea egalității pe piața forței de muncă și pentru reducerea diferenței de remunerare existente între femei și bărbați. Egalitatea remunerării este o condiție a realizării obiectivelor Strategiei de la Lisabona, a garantării bunăstării cetățenilor și a garantării competitivității Uniunii Europene la nivel global. Viitorul tuturor, femei și bărbați, depinde de aceasta.

1.2 În ceea ce privește lupta pentru salarizare egală, CESE subliniază următoarele recomandări, adresându-se instituțiilor europene, guvernelor statelor membre, organismelor naționale însărcinate cu promovarea egalității de tratament între femei și bărbați și partenerilor sociali.

1.2.1 Comitetul consideră că fiecare stat membru ar trebui să vegheze ca principiul remunerării egale a femeilor și bărbaților pentru muncă egală sau echivalentă, așa cum este acesta exprimat în Directiva 75/117/CEE, să fie aplicat în legislația națională și în negocierile colective.

1.2.2 CESE este de părere că statele membre trebuie să își concentreze eforturile asupra combaterii cauzelor diferențelor de remunerare. Acestea sunt legate de faptul că munca prestată de femei și bărbați este evaluată în mod diferit, că pe piața muncii există o diviziune a muncii în funcție de sex și că bărbații și

femeile au o relație diferită cu viața profesională, iar statutul și poziția lor de putere sunt diferite.

1.2.3 Cu privire la dispozițiile în vigoare este necesar ca:

- acestea să fie aplicate cu adevărat în lupta împotriva discriminării în materie de remunerare;
- posibilitățile legale pentru adoptarea unor măsuri de discriminare pozitivă, în conformitate cu articolul 141 alineatul 4 din Tratatul CE, să fie menținute și, acolo unde este cazul, consolidate, pentru a facilita exercitarea profesiei de către sexul subreprezentat;
- angajatorii să facă evaluări anuale ale salariilor și ale evoluției salariilor pentru a identifica problemele de discriminare de gen din sistemele de clasificare a locurilor de muncă și pentru a aplica soluțiile corespunzătoare, prin elaborarea unui plan pentru promovarea egalității bazat pe reglementări transparente în materie de remunerare;
- statele membre să asigure accesul simplificat la mecanismele de apel și de denunțare a cazurilor de discriminare, iar obligația de a demonstra în fața unei instanțe sau a altei autorități competente că nu s-a produs nici o încălcare a principiului tratamentului egal să revină părâtului, în conformitate cu Directiva 97/80/CE a Consiliului privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex <sup>(1)</sup>.

1.2.4 Cu privire la dispozițiile în vigoare este necesar:

- să se întărească dialogul social și negocierile colective la toate nivelurile, deoarece acestea constituie instrumente indispensabile eliminării diferenței de remunerare între femei și bărbați;
- să se realizeze un studiu detaliat al criteriilor existente de clasificare a locurilor de muncă, a implicațiilor implicite și explicite ale acestora, a evoluției muncii în timp, a disponibilității și a responsabilităților familiale;

<sup>(1)</sup> Articolul 4: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:014:0006:0008:EN:PDF>.

- să se asigure transparența dispozițiilor privind informarea și audierea salariaților și a reprezentanților acestora în chestiuni legate de salarizare și de evoluție a salariilor pentru femei și bărbați, în cadrul unei întreprinderi sau al unei organizații;
- să se ia măsuri pentru combaterea remunerării diferențiate în funcție de sex;
- să se prevadă posibilitatea unor programe de muncă flexibile.

1.2.5 Întrucât egalitatea pe piața muncii reprezintă cheia pentru eliminarea diferențelor de remunerare între bărbați și femei, este important:

- să fie promovate măsuri pentru facilitarea accesului egal și a participării ambelor sexe pe întreaga piață a forței de muncă, utilizându-se și Fonduri Structurale în acest scop;
- să se ofere copiilor și tinerilor de ambele sexe exemple corespunzătoare, care să promoveze o alegere „netradițională” a profesiei;
- să se realizeze egalitatea atunci când este vorba de participare și de influență în viața profesională;
- să se adopte măsuri comune, puternic interconectate și coerente, care să garanteze un echilibru între viața privată și cea profesională, astfel încât obligațiile familiale să poată fi reconciliate cu activitatea profesională;
- să fie introdus concediu plătit pentru îngrijirea copilului în țările în care nu există în prezent (de exemplu prin adoptarea dispozițiilor care sunt în vigoare în instituțiile UE) și să fie prevăzută posibilitatea prelungirii concediului plătit pentru îngrijirea copilului. Statele membre trebuie să ia măsuri eficiente pentru a ușura accesul, atât bărbaților, cât și femeilor, la posibilitatea de a-și împărți concediul parental, inclusiv printr-un concediu parental obligatoriu pentru bărbați <sup>(2)</sup>;
- să existe instituții de îngrijire a copiilor cuprinzătoare și sprijinite financiar, care să le permită părinților să rămână activi profesional și să scurteze perioadele de întrerupere a activității profesionale, și să fie extinsă oferta de servicii, de calitate și accesibile ca preț, destinate persoanelor dependente și familiilor lor <sup>(3)</sup>;
- să se propună servicii consistente și subvenționate pentru persoanele vârstnice și pentru alte categorii de persoane care au nevoie de îngrijiri.

1.2.6 Mai mult, statele membre trebuie să aibă grijă:

- să se comunice tuturor persoanelor afectate cauzele diferenței de remunerare dintre bărbați și femei și ale discriminării bazate pe sex;

<sup>(2)</sup> Această temă se află pe ordinea de zi a partenerilor sociali europeni, care a fost prezentată în a doua rundă de audiere a partenerilor sociali cu privire la reconcilierea vieții profesionale cu cea privată și de familie.

<sup>(3)</sup> În această privință, CESE reamintește recomandările formulate deja în mai multe rânduri în avize anterioare, cel mai recent fiind Avizul privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă (cf. art. 128 din Tratatul CE) (SOC/303), raportor: dl Greif, CESE 282/2008 (SOC/303) (a se vedea în special punctul 2.3).

- să aibă loc un schimb de bune practici și un dialog intens între țări;
- ca cetățenii, în general, precum și reprezentanții salariaților și angajatorilor, ca și cei care lucrează în domeniul juridic să fie informați despre drepturile pe care le are o persoană care se simte discriminată.

1.2.7 Comitetul îndeamnă Institutul European pentru Egalitatea de șanse între Femei și Bărbați să acorde prioritate problemei diferenței de remunerare între femei și bărbați în efectuarea sarcinilor sale.

1.2.8 Comitetul este foarte îngrijorat în legătură cu concluziile Raportului Comisiei privind egalitatea dintre femei și bărbați, din 2008 <sup>(4)</sup>. Raportul arată că există o subreprezentare a femeilor în sectoare cruciale pentru dezvoltarea economică, în care remunerațiile sunt mari; prin urmare, o provocare majoră ar fi îmbunătățirea aspectului calitativ al egalității.

1.2.9 Comitetul sprijină, de asemenea, „Platforma Europeană a Femeilor Oameni de știință” <sup>(5)</sup>, indemnând toate părțile interesate de la nivel european și național să acorde o atenție specială femeilor care lucrează în domeniile științei și cercetării. Doar 29 % dintre oamenii de știință și inginerii din UE sunt femei.

1.3 Comitetul își exprimă speranța că, în practică, instituțiile guvernamentale din statele membre și comportamentul elitelor politice vor ilustra în mod exemplar punerea în aplicare a principiilor abordate de prezentul aviz.

1.4 CESE recomandă să se acorde o deosebită atenție influenței mass-media în eliminarea imaginilor stereotipice ale bărbaților și femeilor și în promovarea unei reprezentări mai precise a ambelor sexe, care să reflecte contribuția acestora la societate, în toate sferile sale.

## 2. Introducere

2.1 Din comunicarea Comisiei rezultă, că în medie în UE, femeile câștigă în continuare cu 15 % mai puțin decât bărbații. Eliminarea remunerării inegale este unul dintre obiectivele principale ale „Foii de parcurs pentru egalitatea dintre femei și bărbați (2006-2010)” <sup>(6)</sup>. Chestiunea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați depășește cu mult problematica „remunerării egale pentru muncă egală”. Una dintre cauzele principale este legată de modul în care competența femeilor este evaluată în comparație cu cea a bărbaților. Sarcinile de serviciu, pentru care sunt necesare calificări sau experiență comparabile, sunt în general plătite mai prost dacă sunt considerate domenii tipice pentru femei.

<sup>(4)</sup> COM(2008) 10 final, 23.1.2008.

<sup>(5)</sup> A se vedea [www.epws.org](http://www.epws.org).

<sup>(6)</sup> Avizul CESE privind egalitatea dintre femei și bărbați: foaie de parcurs 2006-2010, raportor: Grace Attard, JO C 318, 23.12.2006. În acest context trebuie menționate și următoarele avize ale CESE: Avizul privind crearea Institutului European pentru Egalitatea de Șanse dintre Femei și Bărbați din 28.9.2005, raportor: dna Štechová (JO C 24 din 31.1.2006); Avizul privind sărăcia în rândul femeilor din Europa din 29.9.2005, raportor: dna King (JO C 24 din 31.1.2006). Trebuie menționate aici și Carta Confederației Europene a Sindicatelor (CES) privind abordarea integratoare a egalității de șanse pentru femei și bărbați în cadrul sindicatelor, adoptată la Congresul CES din Sevilla, 23 mai 2007, și Manualul Comisiei Europene privind abordarea integratoare a egalității de șanse pentru femei și bărbați în cadrul politicilor de ocupare a forței de muncă, iulie 2007.

2.1.1 Diferența de remunerare este și o expresie a inegalităților existente pe piața forței de muncă, de care sunt afectate în primul rând femeile — în special dificultățile de a reconcilia viața profesională cu viața privată. Femeile recurg la munca cu fracțiune de normă în măsură mai mare și își întrerup cariera mai des, ceea ce le limitează posibilitățile de învățare pe tot parcursul vieții și le împiedică dezvoltarea profesională. De asemenea, femeile continuă să fie mai slab reprezentate în poziții de conducere, iar în ceea ce privește avansările pe scara profesională, femeile întâmpină obstacole și rezistență. Prin urmare carierele femeilor cunosc întreruperi mai dese, decurg mai lent și sunt mai scurte decât ale bărbaților, astfel că femeile realizează un venit mai mic. Statisticile arată că diferența de remunerare crește odată cu vârsta, nivelul de educație și perioada petrecută la aceeași întreprindere. Diferența de remunerare se ridică la peste 30 % la grupa de vârstă între 50 și 59 de ani și la 7 % la tinerii sub 30 de ani. Diferența de remunerare se ridică la 30 % la persoanele cu studii superioare și la 13 % la persoanele cu educație de bază.

2.1.2 În Comunicare se identifică patru domenii de acțiune:

- aplicarea cadrului legislativ existent (examinarea posibilităților de adaptare și de îmbunătățire a aplicării legilor actuale și sensibilizarea opiniei publice în măsură mai mare);
- combaterea diferenței de remunerare, ca o componentă fixă a măsurilor din domeniul politicii de ocupare a forței de muncă a statelor membre (cu ajutorul fondurilor UE, mai ales a Fondului Social European) (?);
- promovarea remunerării egale în cadrul întreprinderilor, făcând apel mai ales la responsabilitatea socială a acestora;
- sprijinirea schimbului de bune practici pe întreg teritoriul UE și implicarea partenerilor sociali.

2.1.3 În Comunicare se analizează cauzele diferenței de remunerare și se identifică posibilele acțiuni la nivelul UE. Ideea principală este că se pot întreprinde acțiuni eficiente pentru a combate diferența de remunerare, doar dacă se acționează la toate nivelurile, dacă se reușește implicarea tuturor celor interesați și dacă se au în vedere toate cauzele.

### 3. Observații generale

3.1 Comitetul este de acord că toate părțile interesate trebuie să se implice pentru reducerea diferențelor de remunerare între femei și bărbați.

3.1.1 Progresele realizate de femei în domeniul educației, cercetării și în cel antreprenorial nu se oglindesc în poziția acestora pe piața forței de muncă. Ponderele populației active a femeilor este mai mică decât a bărbaților (55,7 % în comparație cu 70 %), aceasta fiind mult mai mică în cazul femeilor între 55

și 64 de ani (31,7 %). șomajul în rândul femeilor este mai mare decât în rândul bărbaților (9,7 % față de 7,8 %).

3.1.2 CESE consideră că guvernele naționale, organismele naționale însărcinate cu promovarea egalității și în special partenerii sociali au obligația de a asigura eliminarea diferențelor structurale, care se manifestă sub formă de segregare între diferite ramuri, profesii și tipuri de locuri de muncă, și crearea de sisteme de recompensare a muncii care să reducă diferența de remunerare existentă între femei și bărbați.

3.1.3 Progresele pe care femeile le-au realizat în astfel de domenii importante precum educația și cercetarea nu se oglindesc în salariile și veniturile acestora. Motivul pentru care femeile au un venit mai mic decât bărbații este faptul că femeile își întrerup viața profesională pentru a se dedica copiilor și familiei. Femeile sunt cele care aduc pe lume copii și dedică în mod disproporționat mai mult timp pentru îngrijirea acestora decât bărbații. Concediul de maternitate duce și la scurtarea perioadei de angajare, la mai puțină experiență profesională și posibilități mai reduse de continuare a educației. Cu cât absența din câmpul muncii este mai mare, cu atât evoluția salariului înregistrează pierderi mai mari. Femeile sunt și primele care își asumă responsabilitatea persoanelor vârstnice sau a altor persoane care au nevoie de îngrijiri.

3.1.4 Poziția nefavorabilă a femeilor pe piața forței de muncă, precum și diferențele de venit care decurg din aceasta au efecte și asupra drepturilor de pensie. De aceea, sistemele de pensii trebuie adaptate astfel încât femeile care își întrerup activitatea profesională pe motiv de sarcină sau concediu de creștere a copiilor să nu fie dezavantajate și astfel să se garanteze egalitatea dintre femei și bărbați cu scopul ca pensiile să fie pe termen lung individualizate (\*). Bărbații și femeile trebuie să împartă responsabilitățile față de familie, iar responsabilitatea parentală asumată nu trebuie să rezulte în condiții de pensie mai puțin favorabile.

### 4. Observații speciale

4.1 Tratatul de la Roma conținea, încă din 1957, în articolul 119, principiul remunerării egale pentru bărbați și femei pentru muncă egală prestată. Conform acestui articol, care a devenit articolul 141 din Tratat, fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin pentru muncă egală sau echivalentă.

4.1.1 Din acest motiv, conform alineatului 4, statele membre pot, în vederea asigurării eficiente a unei egalități depline între bărbați și femei, să mențină sau să adopte măsuri pozitive, pentru a facilita exercitarea unei activități profesionale de către sexul subreprezentat.

(\*) Avizul CESE din 29 noiembrie 2001 privind creșterea economică, fiscalitatea și durabilitatea sistemelor de pensii în UE (JO C 48, 21.2.2002); raportor: dl Byrne, coraportor: dl van Dijk.

(?) A se vedea nota de subsol 3.

4.1.2 Posibilitățile legale pentru adoptarea unor astfel de măsuri de discriminare pozitivă ar trebuie menținute și eventual consolidate, deoarece în pozițiile de conducere există încă mari diferențe între femei și bărbați. În 2000, doar 31 % din posturile superioare erau ocupate de femei; până în 2006, acest procent a crescut doar cu un singur procent la 32 % <sup>(9)</sup>.

4.1.3 Directiva 75/117/CEE, adoptată de Consiliu în 1975, prevede principiul remunerării egale pentru bărbați și femei, prin care se înțelege că, în condițiile muncii egale sau echivalente, trebuie eliminate toate formele de discriminare sexuală referitoare la toate aspectele și condițiile de remunerare. Prevederile legale din cele mai multe state membre cu privire la principiul egalității de remunerare, precum și contractele colective se bazează pe aceste dispoziții ale acquis-ului comunitar, care a contribuit astfel la consolidarea situației femeii pe piața forței de muncă.

4.1.4 În conformitate cu articolul 141 din Tratatul CE, prin „remunerație” se înțelege „salariul sau suma obișnuită de bază sau minime, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta”.

4.1.5 Reglementările statelor membre referitoare la condițiile egale de angajare și salarizare trebuie formulate mai coerent, pentru a evita discriminarea directă și indirectă a femeii.

4.1.6 În mod evident, legislația în vigoare nu a fost destul de bine aplicată pentru a impune principiul remunerării egale pentru muncă echivalentă. Acest tip de discriminare este greu de demonstrat. Cei afectați nu sunt mereu conștienți de discriminare și/sau pot cu greutate demonstra acest lucru. Comitetul consideră că lucrătorii și reprezentanții acestora trebuie să aibă acces la mijloace eficiente pentru a controla dacă sunt remunerați egal pentru muncă egală sau echivalentă.

4.1.7 Un mod eficient de supraveghere și asigurare a unei salarizări echitabile constă în efectuarea de către angajatori, în cadrul întreprinderilor mijlocii și mari, a unor verificări anuale ale salariilor și ale evoluției salariilor pentru a identifica problemele de discriminare de gen din sistemele de clasificare a locurilor de muncă și pentru a aplica soluțiile corespunzătoare, prin elaborarea unui plan pentru promovarea egalității, inclusiv a unor sisteme de remunerare transparente, care să garanteze că experiența, capacitatea și potențialul tuturor salariaților sunt răsplătite în mod corect. În cazul unei diferențe mari de remunerare între femei și bărbați, ar trebui elaborate planuri privind salarizarea egală care să aibă obiective concrete, cum ar fi reducerea diferenței de remunerare cu 1 % pe an. În toate statele membre, angajatorii ar trebui să prezinte anual lucrătorilor și reprezentanților acestora statistici salariale structurate în funcție de sex.

4.1.8 Lipsa informațiilor sau necunoașterea dispozițiilor în vigoare de către cei afectați reprezintă un obstacol în calea aplicării depline a legislației. În medie, doar una din trei persoane

întrebate a indicat că își cunoaște drepturile în caz de discriminare <sup>(10)</sup>. În opinia Comitetului, este important ca cetățenii în general, ca și reprezentanții salariaților și angajatorilor, precum și juriștii să fie informați despre situația juridică.

4.1.9 Statele membre trebuie să asigure accesul simplificat la mecanismele de apel și de denunțare a cazurilor de discriminare, iar obligația de a demonstra în fața unei instanțe sau a altei autorități competente că nu s-a produs nici o încălcare a principiului tratamentului egal să revină părătului (cf. Directivei 97/80/CE).

4.1.10 În ciuda legislației și a contractelor colective, nu a putut fi eliminată diferența de remunerare dintre femei și bărbați. Este astfel clar că diferența de remunerare se datorează și altor factori, de natură psihologică, în unele cazuri și obiectivi în altele, cum ar fi, de exemplu, dificultatea de a reconcilia viața familială cu viața profesională. Este important să se realizeze un echilibru între viața privată și cea profesională. De aceea, Comitetul consideră că lupta pentru salarizare egală trebuie dusă în continuare pe multe fronturi diferite.

4.1.11 Ar trebui să se utilizeze posibilitățile legale pentru luarea în considerare a anumitor clauze sociale în cazul acordării de contracte publice, pentru că astfel pot fi încurajați actorii economici care se angajează să promoveze egalitatea și remunerarea egală dintre femei și bărbați.

4.1.12 Comitetul consideră că administrația guvernamentală din statele membre trebuie să se constituie în exemplu pentru toți ceilalți angajatori, nu numai în ceea ce privește aspectele legate direct de egalitatea dintre femei și bărbați sau de cariera profesională, ci și prin crearea unor soluții în materie de organizare (de exemplu în domeniul flexibilității timpului de lucru), care să reconcilieze viața profesională cu cea familială, sau în materie de politică de formare profesională, care să sprijine egalitatea șanselor profesionale dintre femei și bărbați.

4.1.13 Personalitățile publice, în special responsabilii politici, pot exercita o influență considerabilă în vederea întăririi conștientizării la nivelul societății. Exemplul lor personal, atât în viața profesională, cât și în viața privată, poate duce la rezultate mai bune decât cele pe care le-ar putea obține multe programe de sprijin costisitoare.

#### 4.2 Eliminarea diferenței de remunerare: componentă a politicii de ocupare a forței de muncă a statelor membre

4.2.1 Strategia UE pentru creștere și locuri de muncă, care își are baza în Strategia de la Lisabona, reprezintă un instrument important pentru promovarea egalității pe piața forței de muncă și pentru reducerea diferenței de remunerare existente între femei și bărbați. Comitetul consideră că măsurile pentru facilitarea accesului și participării tuturor persoanelor pe piața forței de muncă sunt importante și, în măsura posibilităților, ar trebui folosite și fonduri structurale în acest scop.

<sup>(9)</sup> Eurostat, Studiu comunitar asupra forței de muncă: Personalul din conducerea întreprinderilor din UE — distribuția posturilor în funcție de sex în 2000 și 2006.

<sup>(10)</sup> Eurobarometru.

## 4.2.2 Comitetul propune următoarele măsuri:

- asigurarea transparenței sistemelor de clasificare a locurilor de muncă, pe baza unui set de criterii elaborate și aplicate fără nici un fel de discriminare de gen;
- garantarea faptului că diferitele criterii de evaluare țin seama de natura muncii și nu de persoană și nu implică forme potențiale de discriminare;
- promovarea unor opțiuni netradiționale în alegerea profesiei pentru a influența și reduce dezechilibrul de pe piața forței de muncă, obiectivul fiind ca femeile să se decidă pentru profesii în domeniile științifice și tehnice, iar bărbații să aleagă acele meserii care sunt practicate de obicei de femei;
- încurajarea angajatorilor să elaboreze și să pună în aplicare planuri pentru promovarea egalității, însoțite de studii privind salarizarea și să le adapteze la noile situații;
- încurajarea angajatorilor și lucrătorilor să promoveze formarea profesională;
- încurajarea angajatorilor și sindicatelor să introducă mecanisme pentru supravegherea salarizării. În acest proces trebuie aplicate nomenclatorul muncii, procedurile juridice, jurisprudența și clasificarea profesiilor;
- încurajarea și susținerea tendinței ca femeile să poată viza și obține posturi superioare și poziții de conducere în cercetare-dezvoltare, tehnologie și inovare;
- promovarea unui număr tot mai mare de femei la toate nivelurile profesionale în domeniile aflate în creștere, cum ar fi turismul, protecția mediului și reciclarea, telecomunicațiile și biotehnologia;
- promovarea practicilor de management favorabile egalității dintre bărbați și femei;
- includerea în Strategia pentru creștere și locuri de muncă a unui indicator de monitorizare specific, care să permită monitorizarea egalității remunerării la nivel comunitar.

## 4.3 Comitetul propune următoarele măsuri pentru promovarea egalității în cadrul educației generale și profesionale

- creșterea cotei femeilor și promovarea participării acestora la acțiunile de formare profesională și de adaptare la piața forței de muncă în sectoarele tehnice și informatice (în special la niveluri superioare în domeniul tehnologiei informației);
- promovarea, prin intermediul formării profesionale, a practicii și a altor acțiuni de adaptare la piața forței de muncă, a unei tendințe ca mai mulți bărbați să aleagă profesii în sectorul serviciilor, ca și în cel al sănătății și îngrijirii;

— flexibilizarea ofertei de educare și formare, astfel încât să poată avea acces la aceste programe și femeile din zonele rurale și slab populate;

— crearea pentru femei de posibilități de îmbunătățire a competențelor profesionale, prin activități de formare a personalului în perioadele de concediu de maternitate și imediat după întoarcerea din concediu.

## 4.4 Comitetul propune următoarele măsuri pentru crearea și îmbunătățirea posibilităților de înființare a întreprinderilor de către femei

- utilizarea fondurilor structurale pentru promovarea înființării de întreprinderi de către femei <sup>(1)</sup>;
- sensibilizarea personalului de conducere și a consilierilor cu privire la tratamentul egal și încurajarea acestora să țină seama de aspectele legate de egalitate;
- reorientarea și reorganizarea serviciilor de asistență (financiară și tehnică) pentru IMM-uri, pentru a veni în întâmpinarea nevoilor femeilor care doresc să înființeze o întreprindere;
- punerea la dispoziție de credite/sprrijin financiar pentru femeile care înființează o întreprindere;
- promovarea unor rețele și organizații pentru femeile întreprinzătoare, precum și a consilierii pentru femei, efectuate de către femei;
- acordarea de sprijin special femeilor care vor să înființeze sau să extindă o întreprindere în sectorul telecomunicațiilor sau al tehnologiei avansate;
- sprijinirea femeilor care promovează sau lansează inițiative în domeniul socioeconomic.

## 4.5 Trebuie consolidat dreptul femeilor de a desfășura o activitate profesională și de a-și câștiga singure existența. Atât femeile, cât și bărbații ar trebui să poată trăi decent din propriul salariu. Comitetul propune următoarele măsuri pentru facilitarea reconcilierii vieții de familie cu viața profesională

- instituții de îngrijire a copiilor, finanțate de stat, care permit mamei să rămână active profesional și pot scurta perioadele de întrerupere a activității profesionale;
- promovarea formării profesionale a personalului din serviciile de îngrijire și a celui care se ocupă de îngrijirea copilului;

<sup>(1)</sup> Avizul Comitetului Economic și Social European privind Spiritul antreprenorial și Strategia Lisabona, raportor: dna Sharma, coraportor: dl Olsson, JO C 44, 16.2.2008.

— să fie introdus concediul plătit pentru îngrijirea copilului în țările în care nu există în prezent (de exemplu prin adoptarea dispozițiilor care sunt în vigoare în instituțiile UE). În afară de aceasta, ar trebui să existe posibilitatea unui concediu mai lung, plătit, pentru îngrijirea copilului. Părinții trebuie să aibă posibilitatea să își împartă concediul pentru creșterea copilului. În cadrul eforturilor în vederea asumării unei mai mari responsabilități de către tați în familie, faptul că o parte a concediului pentru îngrijirea copilului este rezervată tatilor reprezintă un progres important. Stimulentele financiare care să compenseze pierderea venitului ar contribui la mărirea numărului de bărbați care își iau concediu parental (Această temă se află pe ordinea de zi a partenerilor sociali europeni, ordine de zi care a fost prezentată în a doua rundă de audiere a partenerilor sociali cu privire la reconcilierea vieții profesionale cu cea privată și de familie) <sup>(12)</sup>;

— crearea de posibilități de muncă la distanță, respectiv de teleworking pentru cei care, din diferite motive, nu pot face naveta, pentru a putea participa la cursuri și accepta un loc de muncă;

— crearea de posibilități de formare pentru reinserție profesională, printre altele, prin măsuri fiscale. Aceste măsuri de formare ar trebui să fie adresate femeilor care, din cauza concediului de îngrijire a copilului, au lipsit de la serviciu pentru o perioadă mai lungă;

— crearea de servicii subvenționate public pentru persoanele vârstnice și pentru persoanele care au nevoie de îngrijiri, astfel încât să li se ofere femeilor posibilitatea participării la viața activă.

#### 4.6 Comitetul propune următoarele măsuri pentru îmbunătățirea participării și influenței exercitate de femei

— asigurarea unei proporții echilibrate între femei și bărbați în comitete și organe decizionale;

— implicarea organizațiilor de femei reprezentative și a celor de promovare a egalității în organismele de administrare, în parteneriate și în alte foruri;

— îmbunătățirea posibilităților pentru femei de a ocupa posturi de conducere sau decizionale în organisme cu rol de conducere sau cu rol executiv;

— Femeile trebuie să ocupe permanent în viața profesională o poziție egală, astfel încât să nu fie cerute pe piața forței de muncă doar în perioade de creștere economică și să nu fie afectate primele și cel mai puternic de o recesiune economică;

— Schimbul periodic de idei cu organizațiile care promovează egalitatea.

<sup>(12)</sup> În Danemarca, toate întreprinderile sunt obligate prin lege, de la 1 octombrie 2006, să contribuie la un fond național, destinat concediilor pentru îngrijirea copilului. În acest mod, nici o întreprindere nu este dezavantajată din cauza plăților generate de concediile de creștere a copilului și nu există riscul ca părinții aflați în astfel de concedii să devină o povară financiară pentru întreprindere. Un sistem corespunzător există în Islanda unde toți angajatorii și angajații cotizează la un fond de stat pentru concedii de îngrijire a copilului. Acolo a fost introdus un sistem tripartit, conform căruia mama și tatăl primesc fiecare o treime din concediul pentru îngrijirea copilului de nouă luni, iar ultima treime o pot împărți. De la intrarea în vigoare a acestor reguli, aproape 90 % din tații din Islanda iau concediu pentru îngrijirea copilului.

#### 4.7 Respectarea, de către angajatori, a egalității de remunerare și a responsabilității sociale

4.7.1 Principiul „Salarii egale pentru muncă egală” este recunoscut în Europa din ce în ce mai mult, chiar dacă nu este de la sine înțeles în toate cele 27 de state membre. Deși Convenția 100 a OIM, care o are o vechime mai mare de 50 de ani (adoptată în 1955), a fost ratificată de toate statele membre și prevede la articolul 2 că „fiecare membru va trebui, prin mijloace adaptate metodelor în vigoare pentru stabilirea indicilor de salarizare, să încurajeze și, în măsura în care aceasta este compatibilă cu metodele respective, să garanteze aplicarea la toți lucrătorii a principiului egalității privind remunerarea între mâna de lucru feminină și cea masculină care prestează muncă de valoare egală”, predomină presupuziția tacită că soția se poate baza pe venitul soțului — un fapt care nu corespunde realității de astăzi. De asemenea, nu este de la sine înțeles și nu este general acceptat faptul că munca echivalentă trebuie remunerată egal. Este extrem de greu de evaluat situația în care munca și profesia sunt echivalente. Câteva cazuri juridice din acest domeniu pot servi drept precedente.

4.7.2 În opinia Comitetului, angajatorii pot contribui prin următoarele măsuri la reducerea diferenței de remunerare:

— Programul de muncă flexibil duce la promovarea egalității pe piața forței de muncă. Munca cu fracțiune de normă poate oferi, în mod voluntar, părinților posibilitatea de a reconcilia viața profesională cu cea de familie. Cu toate acestea, este important și să se dea posibilitatea acestora de a reveni la un loc de muncă cu normă întreagă. Femeilor care lucrează cu fracțiune de normă fără să dorească acest lucru ar trebui să li se ofere posibilitatea de a lucra cu normă întreagă, pentru a putea fi independente din punct de vedere financiar, ceea ce este important, în special, pentru femeile care îngrijesc o altă persoană.

— Timpul dedicat muncii ar trebui structurat astfel încât să poată fi reconciliat cu viața de familie. Diviziunea între femei și bărbați a treburilor casnice și a îngrijirii copiilor trebuie modificată cu timpul, astfel încât bărbații și femeile să își împartă aceste treburi în mod egal. Bărbații trebuie să își asume un rol mai mare în ceea ce privește activitățile de îngrijire necesare în familie și activitățile necesare în gospodărie.

— Ținând seama de modele pentru compararea profesiilor și a domeniilor muncii, se poate crea o bază pentru realizarea unei astfel de evaluări, obținându-se astfel un instrument pentru promovarea principiului remunerării egale. În afară de aceasta trebuie create sisteme de evaluare a muncii cu ajutorul cărora să se poată determina ce munci sunt echivalente și între grupuri de personal diferite. Astfel se poate garanta că, indiferent de gen, pentru o muncă echivalentă se plătește același salariu.

— În cazul în care concediul de creștere a copilului ar fi perceput ca un lucru benefic și această experiență ar fi onorată corespunzător la promovare și salarizare, acest lucru poate contribui la reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați. Cu toate acestea, acest lucru nu trebuie să aducă persoanele fără copii într-o situație inegală sub aspectul salarizării și al posibilităților de avansare în carieră.

- Prin crearea de instituții pentru îngrijirea copiilor, societatea și angajatorii pot contribui la mărirea șanselor femeilor de a obține un loc de muncă și de a avansa profesional.
- Acordând învoire în timpul vacanțelor școlare sau în cazul îmbolnăvirii copiilor, angajatorul poate contribui la facilitarea și îmbunătățirea concilierii vieții de familie și a celei profesionale.
- În statele membre în care dreptul la concediu de paternitate sau de adopție nu este consacrat prin lege, angajatorul poate prezenta soluții și poate deveni un model, asumându-și responsabilitatea socială și oferind astfel de posibilități <sup>(13)</sup>.
- În cazul îmbolnăvirii unor membri de familie apropiați, angajatorii ar trebui să aprobe concediu de îngrijire.
- Ar trebui sprijinită participarea femeilor la acțiunile de formare profesională și la programe profesionale.
- Bărbații și femeile însele trebuie să învețe să remarce, să înțeleagă, să evalueze și să utilizeze competențele femeilor.

#### 4.8 Intensificarea schimbului de bune practici în UE și includerea partenerilor sociali

4.8.1 Comitetul consideră că schimbul și promovarea de bune practici și un dialog mai intens între statele membre reprezintă modalități concrete pentru asigurarea succesului. Egalitatea reală și remunerarea echitabilă se obțin numai dacă toate statele membre adoptă măsuri constructive și se angajează hotărât

pentru eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați. Angajatorilor și organizațiilor salariaților, precum și Institutului European pentru Egalitate între Femei și Bărbați le revine un rol important în îndeplinirea acestui obiectiv.

4.8.2 În cadrul negocierilor salariale, partenerii sociali trebuie să se concentreze pe reducerea diferențelor de venit. Un exemplu concret pentru o astfel de inițiativă de succes îl reprezintă cadrul de acțiune adoptat de partenerii sociali europeni în 2005 pentru egalitatea dintre femei și bărbați, în care chestiunea diferenței de remunerare între sexe figurează printre cele patru priorități <sup>(14)</sup>.

4.8.3 Sunt necesare mai multe modificări ale statisticilor privind salarizarea pentru a transforma informațiile privind diferențele de remunerare într-o bază mai adecvată pentru decizii. Cauzele diferențelor de remunerare necesită o analiză mai aprofundată, iar partajarea concluziilor poate fi utilizată pentru a expune, a corecta și a preveni discriminarea.

4.8.4 În acest scop, Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă cu sediul la Dublin și Institutul European pentru Egalitate între Femei și Bărbați ar trebui să prezinte statistici comparabile din statele membre privind ponderea femeilor în pozițiile de conducere, atât în sectorul public, cât și privat, precum și statistici privind progresele din statele membre în domeniul salarizării egale pentru muncă egală.

Bruxelles, 22 aprilie 2008

Președintele

Comitetului Economic și Social European

Dimitris DIMITRIADIS

<sup>(13)</sup> La 1 iulie 2006 a fost promulgată în Suedia o nouă lege privind concediul de creștere a copilului, conform căreia angajatorul nu poate prejudicia un salariat din motive legate de concediul pentru îngrijirea copilului. Conform noii legi, nu se mai pot face acum diferențe între salariații aflați în concediu pentru îngrijirea copilului și ceilalți. În opinia mediatorului însărcinat cu probleme de egalitate, salariații aflați în concediu pentru îngrijirea copilului trebuie să fie tratați ca și cum ar fi prezenți la serviciu. În medie, femeile recurg la concediu pentru îngrijirea copilului pe o perioadă clar mai lungă decât bărbații, astfel că acestea trebuie să renunțe mai des decât bărbații la prime și bonusuri.

<sup>(14)</sup> Cadrul de acțiune pentru egalitatea între sexe:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2005/mar/gender\\_equality\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf).