Autoare:
Livia Aninoşanu
Florentina Bocioc
Dana Marţiş
Irina Sorescu

EGALITATEA DE ŞANSE PENTRU FEMEI ŞI BĂRBAŢI

VALOARE EUROPEANĂ

CPE
2005

Această lucrare a apărut în cadrul proiectului "Egalitatea de şanse pentru femei şi bărbaţi - valoare europeană", iniţiat de CPE (Centrul Parteneriat pentru Egalitate) în parteneriat cu Confederaţia Naţională Sindicală Cartel Alfa.

Proiectul este finanţat de Uniunea Europeană prin Programul Fondul Europa şi de CPE (Centrul Parteneriat pentru Egalitate) din fonduri primite de la Fundaţia pentru o Societate Deschisă.

2005 CPE
Copyright-ul pentru această publicaţie aparţine Centrului Parteneriat pentru Egalitate. Reproducerea parţială sau integrală prin orice mijloace (electronice, mecanice, fotocopiere, înregistrare) a oricărui material din această publicaţie este strict interzisă în scopuri comerciale, fiind supusă prevederilor legii drepturilor de autor şi drepturilor conexe. Textele sunt concepute în scopuri educative, acestea putând fi reproduse doar în condiţiile menţionării sursei.

CPE
CENTRUL PARTENERIAT PENTRU EGALITATE

e-mail: info@cpe.ro

CUPRINS

Pag. 3	Cuprins
Pag. 5	Mic dicționar de termeni
Pag. 9	Statutul și rolul femeilor și al bărbaților pe piața muncii în țările membre și candidate
Pag. 17	Valori și principii europene în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați pe piața muncii
Pag. 23	Instituții europene cu atribuții în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați
Pag. 29	Valori și principii naționale în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați pe piața muncii
Pag. 43	Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați pe piața muncii
Pag. 43	1. Recrutarea și selecția pe piața muncii (Accesul pe piața muncii)
Pag. 46	2. Relațiile de muncă
Pag. 49	3. Protecția maternității
Pag. 54	4. Hărțuirea sexuală
Pag. 57	Modele europene de implicare a sindicatelor în promovarea și asigurarea egalității de șanse pentru femei și bărbați pe piața muncii
Pag. 69	Adrese utile
Pag. 70	Resurse internet
Pag. 71	Bibliografie

MIC DICȚIONAR DE TERMENI

EGALITATE DE ȘANSE PENTRU FEMEI ȘI BĂRBAȚI

- vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la/în toate sferele vieții publice și private[1];
- opusul conceptului de inegalitate și de discriminare, în lumina faptului că egalitatea se află la baza participării echilibrate a femeilor și bărbaților în toate domeniile vieții sociale;
- luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora[2];
- abordare care are ca scop dezvoltarea durabilă și echitabilă între femei și bărbați, în sensul asigurării accesului egal la luarea deciziei.

DISCRIMINARE

- orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute prin lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice[3];

DISCRIMINARE FAȚĂ DE FEMEI

- orice diferențiere, excludere sau restricție bazată pe sex, care are ca efect sau scop împiedicarea sau anularea recunoașterii, beneficiului sau exercitării de către femei, indiferent de statutul lor matrimonial, pe baza egalității dintre bărbați și femei, a drepturilor omului și libertăților fundamentale, în domeniile politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu[4];

---

[1] "Abordarea integratoare a egalității între femei și bărbați", lucrare redactată de Grupul de experți în domeniul egalității de șanse din cadrul Consiliului Europei;

[2] Legea nr. 202 din 25 martie 2002, republicată în Monitorul Oficial nr. 301 din 8 mai 2002;

[3] OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, aprobată prin Legea nr. 48/2002.

[4] Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, adoptată de Adunarea Generală a ONU în anul 1979 și deschisă spre semnare în 1980;

DISCRIMINARE DIRECTĂ

- diferența de tratament față de o persoană, în defavoarea acesteia, din cauza apartenenței sale la un anumit sex sau din cauza gravidității, nașterii, maternității sau acordării concediului parental.

DISCRIMINARE INDIRECTĂ

- aplicarea de prevederi, criterii sau practici, în aparență neutre, care, prin efectele pe care le generează, afectează persoanele de un anumit sex, exceptând situația în care aplicarea acestor prevederi, criterii sau practici poate fi justificată prin factori obiectivi, fără legătură cu sexul.

GEN

- diferențele sociale (în opoziție cu diferențele biologice) dintre femei și bărbați, care sunt însușite și susceptibile de a se schimba în timp, cunoscând variații largi atât în cadrul aceleiași culturi, cât și în culturi diferite.

STEREOTIPURI DE GEN

- sistem de convingeri, opinii consensuale referitoare la caracteristicile femeilor și bărbaților, în legătură cu trăsăturile dezirabile ale masculinității și feminității.

PREJUDECĂȚI DE GEN

- idei preconcepute care operează etichetări din perspectiva a ceea ce este predeterminat ca admis/respins, întrucât o persoană este bărbat sau femeie.

ROLURI DE GEN

- atitudinile și comportamentele dominante pe care societatea le asociază femeilor și bărbaților, respectiv drepturilor și responsabilităților lor într-o societate.

EGALITATE DE GEN

- toate ființele umane sunt libere să își dezvolte propriile aptitudini și să își exprime opțiunile fără a fi influențate de particularitățile sexului căruia îi aparțin;
- diversele comportamente, aspirații și nevoi ale femeilor și, respectiv, ale bărbaților, beneficiază de considerație, apreciere și promovare egală.

ABORDARE INTEGRATOARE A PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE GEN (engl. gender mainstreaming)

- integrarea sistematică a unor condiții, priorități și nevoi specifice femeilor și bărbaților în toate politicile, în vederea promovării egalității între femei și bărbați; mobilizarea politicilor și măsurilor generale având drept scop realizarea egalității, prin luarea în considerare, într-un mod activ și deschis, în diferitele etape - planificare, implementare, monitorizare și evaluare - a efectelor acestor politici asupra situației specifice femeilor și bărbaților.

MECANISM DE PROMOVARE A EGALITĂȚII DE GEN

- o structură instituțională guvernamentală și, în unele cazuri, parlamentară, creată cu scopul de a promova dezvoltarea femeilor și de a asigura femeilor posibilitatea de a-și exercita drepturile omului în totalitate. Funcția principală a acestei structuri este să monitorizeze și să asigure aplicarea legii, a principiului non-discriminării și egalității între femei și bărbați.

PARTICIPARE ECHILIBRATĂ A FEMEILOR ȘI BĂRBAȚILOR

- împărțirea puterii și a pozițiilor de luare a deciziei (între 40% și 60% pentru fiecare sex) între bărbați și femei, în toate sferele vieții publice, fapt care constituie o condiție importantă pentru realizarea egalității între bărbați și femei.

PROBLEME DE GEN

- orice aspect al vieții femeilor și bărbaților, precum și relațiile de gen care afectează viața în societate și care au impact asupra dezvoltării generale a acesteia.

STATUTUL ȘI ROLUL FEMEILOR ȘI AL BĂRBAȚILOR PE PIAȚA MUNCII ÎN ȚĂRILE MEMBRE ȘI CANDIDATE

Egalitatea de șanse între femei și bărbați reprezintă unul din principiile fundamentale ale Uniunii Europene, promovat încă de la constituirea acesteia. Acest principiu este reglementat în legislația adoptată la nivelul UE și integrat de Statele Membre în cadrul normativ național.

Legislația privind egalitatea de șanse și de tratament pentru femei și bărbați s-a dezvoltat foarte mult începând cu anul 1970, alcătuind, în prezent, un cadru normativ coerent, cu un rol foarte important în promovarea creșterii participării egale a femeilor și bărbaților în economiile și societățile Europei. Acest cadru normativ este dublat de măsuri complementare, necesare pentru transpunerea în practică a drepturilor conferite prin intermediul legislației.

Raportul din 2004 al Comisiei Europene, privind egalitatea de șanse între femei și bărbați[1], indică **progresele** realizate în acest domeniu la nivelul Uniunii Europene, progrese datorate atât pachetului legislativ bogat care susține această problematică dar și creșterii economice și dezvoltării generale a societății[2]:

EXEMPLE

- în ultimele două decenii, a avut loc o schimbare a mentalităților sociale, de la modelul bărbatului ca unic susținător al familiei, la modelul familiilor susținute atât de bărbați cât și de femei;

[1] Raportul privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, Directoratul General pentru Ocupare, Afaceri Sociale și Șanse Egale/Comisia Europeană, 2004 este un raport anual realizat de Comisie asupra situației egalității de șanse între femei și bărbați în Uniunea Europeană.

[2] Raportul privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, Directoratul General pentru Ocupare, Afaceri Sociale și Șanse Egale/Comisia Europeană, 2004.

EXEMPLE

- în prezent, femeile tinere:
  - urmează pentru perioade mai îndelungate procesul educațional și cursuri de instruire profesională, la fel ca și bărbații,
  - depășesc numărul bărbaților absolvenți ai învățământului gimnazial și liceal în majoritatea Statelor Membre,
  - reprezintă majoritatea absolvenților de învățământ superior în UE;
- rata de ocupare a pieței muncii a crescut mai mult pentru femei decât pentru bărbați, în prezent situîndu-se la 55,6%, comparativ cu 50% în perioada 1990-1995;
- există o tendință generală de diminuare a diferențelor între femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea, educația și cercetarea;
- a crescut numărul femeilor în posturi de decizie, existând tot mai multe femei în poziții de conducere de nivel superior începând cu anul 1990.

Raportul Comisiei Europene scoate în evidență și **obstacolele** cu care se confruntă domeniul egalității de șanse, subliniind faptul că persistă inegalitățile între femei și bărbați și că femeile continuă să fie mai vulnerabile decât bărbații în ceea ce privește șomajul și angajarea pe piața muncii, mai ales când au un nivel scăzut de educație:

EXEMPLE

- persistă dificultățile de reconciliere a responsabilităților familiale cu cele profesionale, dificultăți ilustrate de faptul că femeile cu copii mici au, în medie, o rată de angajare mai scăzută cu 12,7 % decât femeile fără copii, în timp ce bărbații cu copii au o rată de angajare mai mare cu 9,5% decât bărbații fără copii;
- femeile continuă să realizeze cea mai mare parte din munca în cadrul gospodăriei/familiei, având mai degrabă un parcurs profesional discontinuu (cu multe perioade de întrerupere), cu toate potențialele efecte negative ce decurg din acest fapt, din punct de vedere al carierei, salariului sau pensiei;
- femeile sunt suprareprezentate în locurile de muncă cu timp parțial de lucru;

EXEMPLE

- nivelul de ocupare pe piața muncii și distribuția pe sectoare de activitate continuă să se diferențieze în funcție de sex, femeile predominând în locurile de muncă mai slab plătite și calificate sau în sectoare de activitate precum sănătatea, asistența socială, educația, administrația publică și vânzarea, în timp ce bărbații predomină în domenii ca ingineria, finanțele, managementul;
- diferențele salariale între femei și bărbați în Uniunea Europeană se mențin la nivelul de 16% și doar anumite țări au luat măsuri efective pentru reducerea acestor diferențe.

"Cadrul de acțiune privind egalitatea de șanse" este un document realizat de Confederația Sindicatelor Europene, în care se arată că forța de muncă feminină continuă să rămână o resursă sub-utilizată și sub-evaluată, deși în ultimul deceniu au fost implementate numeroase programe care să încurajeze creșterea ratei de angajare a femeilor pe piața muncii. Cu alte cuvinte, jumătate din forța de muncă activă nu este folosită la întreaga ei capacitate. O mai mare prezență a femeilor pe piața muncii implică mai multe resurse financiare pentru familii și generează îmbunătățirea indicatorilor de dezvoltare economică.

Legislația privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați este considerată a fi necesară dar nu și suficientă pentru asigurarea egalității de șanse. Este esențială interacțiunea și cooperarea între diferiți factori: autorități publice, parteneri sociali, societate civilă - și o abordare care să combine măsurile de promovare a **participării pe piața muncii**, cu măsuri care să asigure **tratamentul egal în domeniul angajării** și acțiuni care să permită femeilor și bărbaților să **îmbine responsabilitățile profesionale cu cele de familie**[4].

Date statistice și indicatori relevanți:

- **rata de ocupare pe piața muncii cât mai aproape de 70%;**
- **creșterea numărului de femei angajate** de la **51%** la **peste 60%**[5];

---

[3] "Cadrul de acțiuni privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați", Confederația Sindicatelor Europene, 2005 - document care stabilește prioritățile

[4] "Cadrul de acțiuni privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați", Confederația Sindicatelor Europene, 2005 - documentul reprezintă planul de acțiuni al sindicatelor europene privind dezvoltarea egalității

[5] Concluziile Președinției Consiliului European de la Lisabona din 2000 Strategia de la Lisabona. În cadrul întâlnirii Consiliului European, organizată în martie 2000, la Lisabona, a fost elaborată Strategia de la Lisabona, un plan cu numeroase obiective de atins în plan economic, de către UE, până în 2010.

• înlăturarea barierelor privind participarea femeilor pe piața muncii prin oferirea de **facilități pentru îngrijirea copiilor**[6];

• acțiuni specifice pentru **încurajarea participării femeilor pe piața muncii**;

• reducerea substanțială a **diferențelor salariale** în fiecare Stat Membru;

• **reconcilierea muncii cu viața privată**, prin oferirea de servicii pentru îngrijirea copiilor și a altor persoane dependente, încurajarea împărțirii responsabilităților în familie și facilitarea revenirii la locul de muncă după o perioadă de absență;

• implicarea **partenerilor sociali** în realizarea obiectivelor menționate[7];

• nivel crescut de ocupare pe piața muncii prin **promovarea egalității de șanse pentru femei și bărbați și asigurarea de măsuri pentru reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie**, incluzând **îmbunătățirea facilităților pentru îngrijirea copiilor**[8].

FEMEILE ȘI BĂRBAȚII DIN UNIUNEA EUROPEANĂ ÎN CIFRE

DATE GENERALE

În ultimii ani, vârsta la care femeile și bărbații se căsătoresc pentru prima oară tinde să crească. Astfel, în 1999 vârsta medie la care se căsătoresc femeile este de 28 ½ de ani, iar a bărbaților în jur de 30 de ani. Această creștere se datorează în principal tendinței ambelor sexe de a petrece mai mult timp în sistemul de educație înainte de a intra pe piața muncii, precum și creșterii importanței pe care o are viața profesională pentru femei[9]. A crescut în același timp și vârsta la care femeile nasc primul copil, de la o medie de 25 de ani, în 1980, la o medie de 28 de ani în 2000. În plus, numărul copiilor născuți în afara căsătoriilor a crescut de la 10 % la 25% la nivelul Uniunii Europene (în Danemarca 45% dintre copii sunt născuți în afara căsătoriilor, iar în Suedia 55%).

---

[6] Concluziile Președinției Consiliului European de la Barcelona din 2002

[7] Decizia Consiliului Uniunii Europene din 22 iulie 2003 referitoare la direcțiile de dezvoltare privind politicile de angajare in statele membre ale UE

[8] Concluziile Președinției Consiliului European de la Bruxelles din 2005

[9] The life of women and men in Europe: a statistical portrait. Data 1980 2000. European Commission. Eurostat. 2002, pg. 15

MUNCĂ

În 2000, 48% dintre femeile angajate în Uniunea Europeană lucrau în patru mari arii de activitate: sănătate și asistență socială, educație, administrație publică și comerț cu amănuntul. Prezența bărbaților este mai puțin concentrată pe arii de activitate.

O rată mare a prezenței femeilor și bărbaților pe piața muncii se înregistrează în special în țările nordice (Suedia - 74% și Finlanda - 70%) precum și în Marea Britanie - 71%. Diferențele de prezență pe piața muncii între femei și bărbați sunt cele mai mari în Belgia (51% dintre femei, 68% dintre bărbați), Ungaria (50% dintre femei, 63% dintre bărbați), Franța (56% dinte femei, 70% dintre bărbați) și Germania (59% dintre femei, 72% dintre bărbați).
În țările baltice în jur de jumătate dintre femei lucrează (Estonia 49%, Lituania 51%, Letonia 49%), în timp ce în Malta numai 30% dintre femei lucrează[10].

Într-un an de zile, bărbații muncesc mai multe ore decât femeile. În Marea Britanie, de exemplu, bărbații petrec muncind în afara casei aproximativ 1900 de ore pe an, în timp ce femeile muncesc în afara casei un număr de 1400 de ore[11].

În ceea ce privește numărul de femei antreprenoare (care au angajați), media acestora în UE este de 5% dintre femeile angajate. Numărul bărbaților antreprenori (care au angajați) este în medie, de două ori mai mare decât cel al femeilor[12]. Aceeași diferență se menține și în ceea ce privește șansele femeilor, în comparație cu bărbații, de a deține posturi la nivel de conducere.

ARMONIZAREA VIEȚII DE FAMILIE CU VIAȚA PROFESIONALĂ

Unul din obiectivele esențiale ale Uniunii Europene este acela de a deveni cea mai competitivă și dinamică economie de piața până în anul 2010. În baza acestui obiectiv au fost adoptate în statele membre ale Uniunii Europene strategii complexe de creștere a gradului de angajare a forței de muncă.

Aceste strategii au oferit însă până acum puține rezultate mulțumitoare în ceea ce privește creșterea prezenței femeilor pe piața forței de muncă. Cel mai important obstacol în sporirea prezenței femeilor pe piața muncii este rolul tradițional atribuit

---

[10] How Europeans spend their time: everyday life of women and men. Data 1998 - 2002. European Commission, Eurostat, 2004. pg. 30, 31. (datele anului 2002)

[11] ibidem 4, pg. 33

[12] Working conditions in the acceding and candidate countries. European Foundation for the Improvement of living and working Conditions. Dublin, 2003. pg. 18

femeii în viața privată: îngrijirea gospodăriei, creșterea și îngrijirea copiilor, îngrijirea persoanelor vârstnice din gospodărie. Ca atare, strategiile naționale privind ocuparea forței de muncă au fost dublate de investiții în programe naționale de educație pentru "reconcilierea vieții private cu viața de familie". Cu alte cuvinte, aceste strategii urmăresc educarea femeilor și bărbaților în sensul împărțirii egale a responsabilităților din viața de familie, astfel încât și oportunitățile din viața profesională să poată fi accesate în mod egal de femei și bărbați.

Principiul reconcilierii vieții de familie cu viața profesională se bazează pe promovarea unor schimbări pe termen lung a rolurilor parentale, a structurilor familiale, a practicilor instituționale, a organizării muncii și timpului de lucru, luând în considerare independența și dezvoltarea personală a femeilor și bărbaților[13].

Împărțirea responsabilităților pentru îngrijirea copiilor sau a altor persoane în nevoie

Datele statistice arată că, în 1998, femeile cu vârste cuprinse între 20 și 49 de ani își petrec de două ori mai mult timp decât bărbații cu îngrijirea copiilor. În același timp, femeile au, în mai mare măsură ca bărbații, obligații legate de îngrijirea de persoane aflate în nevoie, altele decât copii (de exemplu, persoanele în vârstă, bolnave sau cu handicap)[14].

Ore petrecute pentru îngrijirea copiilor

Femeile implicate în îngrijirea copiilor petrec pentru acest lucru, în medie, de două ori mai multe ore pe săptămână decât bărbații. Aceleași date statistice arată că femeile care au responsabilitatea îngrijirii copiilor au șanse mult mai reduse de a se angaja. De exemplu, în medie, la nivelul UE numai 57% dintre femeile care aveau în îngrijire copii aveau și serviciu, în timp ce 69% dintre femeile care nu îngrijeau copii aveau serviciu.

DIFERENȚA DE SALARIZARE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI (GENDER PAY GAP)

Unul din indicatorii principali de măsurare a situației femeilor pe piața muncii și a calității muncii este calcularea diferenței de salarizare între femei și bărbați. Aceasta măsoară rata medie a totalului sumelor pe oră pe care angajatorii le plătesc femeilor și bărbaților, luându-se în considerație populația cu vârsta între 15 - 64 de ani, care muncește cel puțin 15 ore pe săptămână, din toate sectoarele economice de activitate.

---

[13] "Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities" (COM(96)67final)

[14] The life of women and men in Europe: a statistical portrait. Data 1980 - 2000. European Commission. Eurostat. 2002, pg. 56

În perioada 1995 - 2000, în Uniunea Europeană femeile au câștigat 84% din câștigurile bărbaților. O diferență mai mare se constată în sectorul privat, unde bărbații câștigă cu 21% mai mult decât femeile. În sectorul public, diferența este mai mică, respectiv de 12%[15].
Statele în care diferența este cea mai mică sunt Malta (3,6%) și Slovenia (9,0%), iar cele cu cea mai mare diferență sunt Cehia și Germania cu puțin sub 25%.

ȘTIAȚI CĂ

În România, femeile câștigă cu 17,4% mai puțin decât bărbații ?

[15] „Gender pay gaps in European labour market: measurements, analysis and policy implications". Commission staff working paper. Commission of the European Communities. Brussels. 2003 pg. 10

LEGISLAȚIA EUROPEANĂ ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE ȘANSE PENTRU FEMEI ȘI BĂRBAȚI PE PIAȚA MUNCII

Legislația Uniunii Europene

DIRECTIVELE EUROPENE

1. Ce sunt Directivele europene?

În mass-media în special, se discută intens despre Directivele europene și despre angajamentele ce trebuie îndeplinite de România în baza acestora. Directivele europene sunt acte normative cu putere juridică obligatorie pentru Statele Membre, ce stabilesc de regulă obiective minimale ce trebuie atinse de Statele Membre în domeniul reglementat prin Directivă. Directivele devin parte a sistemului național de legi al Statelor Membre prin transpunerea lor „în oglindă", în acte normative interne (legi naționale).

2. Rolul Directivelor

În prezent, legislația care reglementează egalitatea de șanse pentru femei și bărbați în Uniunea Europeană cuprinde un număr de **12 directive**. La acestea se adaugă alte numeroase **recomandări, rezoluții, decizii și declarații**, pe teme ca: participarea femeilor la procesul de luare a deciziilor, prevenirea și combaterea violenței domestice, prevenirea și combaterea traficului cu femei, reprezentarea femeilor în mass media și publicitate etc. Toate aceste documente oferă îndrumare și exemple de bune practici și un cadru pentru acțiuni viitoare.

3. De ce sunt importante Directivele?

Din perspectiva aderării României la Uniunea Europeană, în afara prevederilor conținute în Tratatele Uniunii Europene sunt de maxim interes Directivele europene adoptate de-a lungul timpului. Procesul armonizării legislației românești cu cea europeană, în perspectiva aderării la Uniunea Europeană, a presupus transpunerea în legislația națională a prevederilor comunitare specifice domeniului egalității de șanse pentru femei și bărbați.

4. Directivele europene privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați

Fiecare directivă corespunde uneia sau mai multor teme:

PLATĂ EGALĂ PENTRU MUNCĂ DE VALOARE EGALĂ

Directiva Consiliului 75/117/EEC din 10 februarie 1975 privind armonizarea legislațiilor statelor membre cu privire la aplicarea principiului plății egale pentru bărbați și femei

TRATAMENT EGAL LA LOCUL DE MUNCĂ

Directiva Consiliului 76/207/EEC din 9 februarie 1976 privind aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați referitor la accesul la angajare, pregătirea profesională și promovarea, precum și la condițiile de muncă.

Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2002/73/EC din 23 septembrie 2002, care amendează Directiva Consiliului 76/207/EEC privind aplicarea principiului tratamentului egal pentru bărbați și femei cu privire la accesul la angajare, instruire profesională și promovare, precum și la condițiile de muncă.

TRATAMENT EGAL CU PRIVIRE LA SISTEMUL DE SECURITATE SOCIALĂ

Directiva Consiliului 79/7/EEC din 19 decembrie 1978 privind aplicarea progresivă a principiului egalității de tratament pentru bărbați și femei în domeniul securității sociale.

Directiva Consiliului 86/378/EEC din 24 iulie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament pentru bărbați și femei în schemele ocupaționale de securitate socială.

TRATAMENT EGAL PENTRU ANGAJAȚII PE CONT PROPRIU

Directiva Consiliului 86/613/EEC din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament pentru bărbații și femeile angajați într-o activitate pe cont propriu, inclusiv în agricultură, precum și protecția femeilor angajate pe cont propriu în timpul perioadei de graviditate și de maternitate.

PROTECȚIA MATERNITĂȚII

Directiva Consiliului 92/85/EEC din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru încurajarea îmbunătățirii sănătății și securității în muncă a lucrătoarelor gravide, a lucrătoarelor care au născut recent, precum și a celor care alăptează (a zecea Directivă individuală în sensul Art. 16 (1) al Directivei 89/391/EEC).

ORGANIZAREA TIMPULUI DE LUCRU

Directiva Consiliului 93/104/EC din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. Reglementează aspecte legate de sănătate și siguranță în organizarea timpului de lucru și include prevederi referitoare la durata și condițiile timpului de lucru, a concediilor, a muncii de noapte.

CONCEDIU PARENTAL

Directiva Consiliului 96/34/EC din 3 iunie 1996 privind contractul cadru referitor la concediul parental. Stabilește cerințele minime pentru acordarea concediului parental și a concediului pentru situații de forță majoră legate de viața de familie.

RĂSTURNAREA SARCINII PROBEI ÎN CAZURILE DE DISCRIMINARE PE BAZĂ DE SEX

Directiva Consiliului 97/80/EC din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare bazate pe sex. Prevede măsuri concrete care să determine o mai bună implementare a principiului egalității de șanse pentru femei și bărbați: definirea discriminării indirecte de gen, stabilirea sarcinii probării vinovăției/nevinovăției în cazurile de discriminare de gen, informarea angajaților în legătură cu aceste aspecte.

NEDISCRIMINAREA LUCRĂTORILOR CU NORMĂ REDUSĂ

Directiva Consiliului 97/81/EC din 15 decembrie 1997 privind Acordul Cadru referitor la munca cu normă redusă, încheiat de UNICEF, CEEP și ETUC.

EGALITATEA DE TRATAMENT ÎN AFARA PIEȚEI MUNCII

Directiva Consiliului 2004/113/EC din 13 decembrie 2004 privind tratamentul egal al femeilor și bărbaților în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii.

TRATATELE UNIUNII EUROPENE. NOUA CONSTITUȚIE EUROPEANĂ

Uniunea Europeană are o istorie foarte bogată. Activitatea sa se bazează pe mai multe tratate comune adoptate de statele membre. Chiar de la începuturile sale, Uniunea Europeană a stabilit că politica de egalitate de șanse și tratament pentru femei și bărbați reprezintă un principiu fundamental. Astfel, în anul 1957, a intrat în vigoare tratatul de la Roma, unul din primele tratate pe baza cărora s-a format Uniunea Europeană.

Acest tratat arată că misiunea Comunității Europene cuprinde între altele și promovarea egalității între bărbați și femei[1]. Cu alte cuvinte, încă din acei ani s-a observat că femeile și bărbații nu beneficiază de tratament egal pe piața muncii în statele membre ale Uniunii Europene, din acea perioadă.

În Tratatul de la Roma s-a afirmat în mod explicit unul din cele mai importante principii privind existența unui tratament egal între femei și bărbați, anume acela potrivit căruia femeile și bărbații trebuie să primească salarii egale pentru muncă de valoare egală. Faptul că acest principiu există într-un tratat al Uniunii Europene arată că, în viața de zi cu zi, femeile și bărbații muncesc la fel, dar nu sunt plătiți la fel. Chiar și astăzi, studiile arată că femeile din Uniunea Europeană primesc în medie 84% din salariul unui bărbat[2].

Legislația europeană în domeniul tratamentului egal al bărbaților și femeilor pe piața muncii s-a dezvoltat începând cu anul 1975, când a fost adoptată prima directivă comunitară importantă în acest domeniu. Este vorba despre ***Directiva privind aproximarea legislațiilor naționale ale Statelor Membre privind aplicarea principiului plății egale pentru femei și bărbați***[3]. Directiva introduce conceptul de „plată egală pentru muncă de valoare egală", prevederi referitoare la clasificarea locurilor de muncă și la posibilitatea persoanelor de a reclama în instanță nerespectarea dreptului la plată egală.

Peste 22 de ani, respectiv în anul 1997, a intrat în vigoare Tratatul de la Amsterdam al Uniunii Europene, document ce reafirmă necesitatea ca femeile și bărbații să beneficieze de drepturi și tratament egale pe piața muncii[4].

În data de 29 octombrie 2004, Șefii de State și de Guverne din cele 25 de State Membre ale Uniunii Europene și din cele 3 State Candidate (România, Bulgaria și Turcia) au semnat Tratatul instituind o **Constituție pentru Europa**. Acest tratat fusese unanim adoptat de către ei în 18 iunie același an. Tratatul va intra în vigoare doar în momentul ratificării sale de fiecare stat membru al UE, iar ratificarea trebuie să aibă loc în termen de doi ani de la data adoptării sale.

---

[1] Statele fondatoare ale Comunității Europene au inclus problematica egalității de șanse încă din 1957 prin Tratatul de la Roma, în articolul care definește misiunea Comunității, „... să promoveze în întreaga Comunitate .... egalitatea între femei și bărbați ...." (art. 2). În același document, articolul 141 (ex-art.119) stipulează funcționarea în noua organizare europeană a „principiului egalității remunerației între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru muncă de valoare egală".

[2] "Gender pay gap in European labour markets / measurement, analysis and policy implications" Commission staff working paper. Commission of the European Communities, Brussels, 2003, SEC (2003) 937

[3] Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women

[4] Tratatul de la Amsterdam (1997): Art. 2, 3, 136, 137, 141, 251

Noua Constituție Europeană va înlocui principalele Tratate ale Uniunii Europene cu un singur text unitar care va defini competențele și rolul Uniunii, atât în interior, cât și în exterior. Unul din obiectivele Uniunii Europene, definit în textul propus al Constituției, este **promovarea egalității de șanse pentru femei și bărbați**.

Constituția Europeană nu va înlocui constituțiile naționale ale Statelor Membre însă, spre deosebire de acestea, se va aplica uniform pe întreg teritoriul Uniunii, tuturor cetățenilor, fără deosebire.

STRATEGIA-CADRU COMUNITARĂ ASUPRA EGALITĂȚII DE GEN (2001-2005)

Scopul Strategiei:

- Să stabilească un cadru de acţine prin care toate activitățile comunitare să contribuie la atingerea obiectivului de eliminare a inegalităților și promovare a egalității de șanse pentru femei și bărbați.

Obiectivele Strategiei:

- Să promoveze egalitatea de gen în viața economică
- Să promoveze participarea și reprezentarea egală a femeilor și bărbaților în toate domeniile vieții sociale
- Să promoveze accesul egal la drepturile sociale, precum și a folosinței depline a acestora de către femei și bărbați
- Să promoveze schimbarea rolurilor și stereotipurilor de gen

Instrumentele și mecanismele folosite pentru aplicarea Strategiei:

- Dezvoltarea cooperării cu autoritățile naționale pentru egalitatea de gen din statele membre și cele candidate (incluzând guvernele, partenerii sociali și societatea civilă)
- Dezvoltarea structurilor Comisiei și a cooperării între acestea
- Întărirea parteneriatului cu și între partenerii sociali, organizațiile neguvernamentale și alte organizații internaționale
- Stabilirea de indicatori și standarde în domeniu
- Realizarea activităților de informare, raportare și evaluare.

Legislația Consiliului Europei

Consiliul Europei este o organizație politică fondată la 5 mai 1949, de zece țări europene, în scopul promovării unei unități sporite între membrii acesteia. În prezent, Consiliul Europei este alcătuit din 43 de state europene.

Principalele obiective ale organizației sunt promovarea democrației, a drepturilor omului și a statului de drept, precum și adoptarea unor reacții comune față de provocările de natură politică, socială, culturală și legală din statele membre. Din 1989, Consiliul Europei a primit în rândurile sale majoritatea țărilor din Europa Centrală și de Est, sprijinindu-le în efortul lor de a implementa și consolida reformele politice, legale și administrative.

Curtea Europeană pentru Drepturile Omului este organismul juridic care are competența de a judeca plângerile la adresa statelor, înaintate de persoane, asociații sau alte state participante, în temeiul violării Convenției Europene asupra Drepturilor Omului.

Carta Socială Europeană revizuită

Documentul a fost adoptat la nivelul Consiliului Europei în anul 1996 și ratificat de România în anul 1999. Ratificarea de către România semnifică faptul că acest document a devenit parte a sistemului românesc de drept intern[5].
În legătură cu drepturile femeilor si bărbaților pe piața muncii, acest document document conține următoarele principii:

- Toți lucrătorii, femei și bărbați, au dreptul la tratament egal și nediscriminatoriu la angajare și în ceea ce privește exercitarea profesiei, după cum urmează:

  - accesul egal la angajare,
  - protecția împotriva concedierii abuzive și reintegrarea profesională,
  - condițiile egale de angajare și de muncă, inclusiv
  - salarizare egală,
  - oportunități egale de formare profesională și promovare profesională.

[5] Prin Legea nr. 74/1999, publicată în M.Of. Partea I nr. 193 din 4 mai 1999

• Dreptul lucrătorilor și al lucrătoarelor la salarizare egală pentru muncă de valoare egală

• Dreptul la protecția maternității al lucrătoarelor (ilegalitatea concedierii femeilor în perioada maternității, reglementarea condițiilor de muncă a femeilor însărcinate etc.)

• Dreptul la demnitate în muncă (prevenirea hărțuirii sexuale)

INSTITUȚII EUROPENE CU ATRIBUȚII ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE ȘANSE PENTRU FEMEI ȘI BĂRBAȚI

UNIUNEA EUROPEANĂ

Comisia Europeană

Comisia Europeană este una din instituțiile Uniunii Europene care participă la luarea deciziilor în Uniune și funcționează asemănător unui Guvern, reprezentând interesele comune ale tuturor țărilor membre în Uniunea Europeană.

Comisia Europeană este alcătuită din 25 de Directorate Generale care sunt conduse de către un/o comisar/ă. Fiecare țară membră în Uniunea Europeană are un/o comisar/ă la conducerea unui Directorat General. Comisarii se întâlnesc în cadrul Colegiului comisarilor, fiecare ocupându-se de un anumit domeniu al politicii europene. Uniunea Europeană a dezvoltat politici comunitare în mai multe domenii, printre care: agricultură și dezvoltare rurală; concurență; muncă, politici sociale și egalitate de șanse; sănătate și protecția consumatorului; transport și energie; justiție, libertate și securitate; mediu etc.

Conducerea Comisiei Europene este asigurată de Președintele Comisiei. Acesta este numit de guvernele țărilor membre, numire care este apoi supusă aprobării Parlamentului European. Președintele Comisiei alcătuiește o listă cu propuneri de persoane care să ocupe posturile de comisari. Lista se face pe baza propunerilor țărilor membre (fiecare țară propune trei persoane pentru postul de comisar din care este aleasă una) și este apoi supusă aprobării Parlamentului European. Mandatul Președintelui Comisiei este de cinci ani. Actualul Președinte al Comisiei Europene este Jose Manuel Barroso (Portugalia).

Rolurile Comisiei Europene:

- este organ executiv al Uniunii Europene, veghind la respectarea Tratatelor încheiate;
- implementează politicile și programele comunitare;
- face propuneri de noi politici și programe comunitare ;
- evaluează modul în care normele europene sunt respectate și/sau care este efectul lor asupra cetățenilor țărilor membre ;
- propune acte normative care să pună în practică prevederile Tratatelor la nivelul Uniunii Europene;
- administrează bugetul Uniunii Europene.

Directoratul general pentru ocupare, afaceri sociale și șanse egale

Directoratul general pentru ocupare, afaceri sociale şi şanse egale este însărcinat cu implementarea politicilor comunitare în domeniul muncii, securității sociale și egalității de șanse pentru femei și bărbați.

Care este rolul Directoratului?

- Contribuie la dezvoltarea unui model social european modern, inovativ și sustenabil, cu locuri de muncă mai multe și mai bune și o societate bazată pe acordarea de oportunități egale;
- Promovează interacțiunile între politicile economice, sociale și de ocupare, având printre obiectivele strategice realizarea egalității între femei și bărbați prin:
    - elaborarea și supervizarea legislației în domeniu, precum și derularea de programe menite să asigure faptul că aspectele privind egalitatea de gen sunt luate în considerare în toate domeniile acțiunii comunitare.

- Ariile de politică publică în care acest Directorat este responsabil sunt : ocuparea forței de muncă, condițiile de muncă și organizarea muncii, incluziunea socială (reducerea șomajului), egalitatea de gen, Fondul Social European (fondul de bani destinați implementării strategiilor și politicilor privind munca și securitatea socială).

Parlamentul European

Parlamentul European numără 732 eurodeputați, desemnați prin vot universal si direct în statele din care provin. În cadrul Parlamentului funcționează în prezent 20 de comisii permanente.

Rolul acestor comisii este de a redacta și adopta rapoarte privind propunerile legislative sau privind inițiative proprii, precum și de a redacta opinii pentru alte comisii permanente. Pot exista, de asemenea, comisii temporare și comisii de investigație.
Comisiile permanente organizează sesiuni de audieri, conferințe extraordinare, întâlniri cu diverse persoane și instituții, evenimente etc.

Comisia pentru drepturile femeilor și egalitatea de șanse

Comisia pentru drepturile femeilor şi egalitatea de şanse reprezintă comisia parlamentară permanentă responsabilă cu tema drepturilor femeilor și a egalității de șanse. Comisia este alcătuită dintr-un număr de 35 de membri/e ai/ale Parlamentului. Alți 25 de parlamentari sunt numiți ca "rezerve". Comisia este condusă de un președinte și doi vice-președinți. În prezent, Președinta Comisiei este doamna Anna Zaborska.

Care sunt responsabilitățile Comisiei?

- Definește, promovează și protejează drepturile femeilor în cadrul Uniunii Europene
- Promovează drepturile femeilor din statele nemembre ale Uniunii
- Realizează politici privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați, inclusiv pe piața muncii și la locul de muncă
- Acționează în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare pe criterii de sex
- Contribuie la implementarea și consolidarea integrării componentei de gen în politicile publice în toate sectoarele de activitate
- Contribuie la îmbunătățirea și la implementarea acordurilor și convențiilor internaționale care privesc drepturile femeilor.

Exemple din activitatea Comisiei:

În prima jumătate a anului 2005, Comisia a avut două audieri importante, pe următoarele teme: "Impactul diferențelor de gen asupra politicilor de sănătate" și "Rolul femeilor din Turcia în viața socială, economică și politică."

Cu ocazia zilei de 8 martie, Comisia a organizat o serie de evenimente care au luat în discuție stadiul implementării Platformei de la Beijing, problematica violenței împotriva femeilor și a prezentat programul legislativ al comisiei.

Ultima conferință extraordinară organizată de Comisie s-a desfășurat în anul 2004 și a avut ca temă « Egalitatea de gen și viitorul Europei ».

CONSILIUL EUROPEI

Comitetul Director pentru Egalitate între Femei și Bărbați (CDEG)

Ce este CDEG?

Comitetul director pentru egalitate între femei și bărbați (CDEG) este organismul interguvernamental responsabil de definirea, stimularea și organizarea acțiunilor Consiliului Europei, de promovare a egalității pentru femei și bărbați.

Cine sunt membrii CDEG?

Membrii CDEG sunt numiți de guvernul fiecărui stat membru. Sunt alese persoane cu un grad crescut de responsabilitate în privința politicilor egalității de șanse sau alți specialiști cu calificare superioară.

Care sunt sarcinile și rolul CDEG?

- Stimulează acțiunile la nivel național, precum și în cadrul Consiliului Europei și promovează cooperarea europeană dintre statele membre, în scopul realizării egalității reale pentru femei și bărbați;
- Efectuează analize, studii și evaluări, elaborează strategii politice, măsuri și mijloace de implementare a egalității și, atunci când este necesar, formulează instrumentele legale adecvate.

Comisia pentru Șanse Egale între Femei și Bărbați (din cadrul Adunării Parlamentare a Consiliului Europei)

Care este componența Comisiei?

Comisia este formată din **51 de membri** și cuprinde **două subcomisii**:

- Subcomisia pentru participarea egală a femeilor și bărbaților la luarea deciziilor
- Subcomisia pentru problematica violenței împotriva femeilor

Care sunt responsabilitățile Comisiei ?

• Urmărește îndeaproape situația femeilor și problemele legate de egalitatea de șanse în diferite țări, inclusiv din statele membre ale Consiliului Europei și raportează situația în fața Adunării Parlamentare;

• Promovează șansele egale pentru femei și bărbați în toate domeniile vieții publice și private;

• Urmărește activitățile ce au impact asupra politicilor și/sau legislației, în scopul promovării egalității în statele membre ale Consiliului Europei;

• Supraveghează implementarea angajamentelor asumate de statele membre ale Consiliului Europei prin Platforma de Acțiune adoptată la cea de-a Patra Conferință pe problematica Femeilor de la Beijing din 1995 și raportarea periodică asupra subiectului în fața Adunării Parlamentare;

• Urmărește conformarea statelor membre ale Consiliului Europei cu recomandările Adunării Parlamentare referitoare la șansele egale;

• Promovează șansele egale pentru femei și bărbați prin organizarea de seminarii, conferințe și audieri parlamentare asupra subiectelor legate de egalitatea de gen;

• Promovează cooperarea dintre organismele parlamentare ale statelor membre ale Consiliului Europei în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați.

VALORI ȘI PRINCIPII NAȚIONALE ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE ȘANSE PENTRU FEMEI ȘI BĂRBAȚI PE PIAȚA MUNCII

Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați înseamnă:

- vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la/în toate sferele vieții publice și private[1];

- luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora[2];

- femeile și bărbații au aceleași drepturi, obligații și posibilități cu privire la: a avea un loc de muncă care să le asigure independența economică, a se implica în gospodărie și creșterea copiilor, a participa la viața politică, sindicală, culturală, la activități comunitare[3].

Această problematică a început să fie dezbătută în România cu precădere în cadrul societății civile, mai ales după 1995. Odată cu începerea negocierilor pentru aderarea României la Uniunea Europeană, o serie de aspecte privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați au început să fie incluse în legislația românească. Toate prevederile au fost inspirate de legislația europeană, obligatorie pentru România dacă dorește să facă parte din Uniunea Europeană.

CADRUL JURIDIC NAȚIONAL ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE ȘANSE PENTRU FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Principiul egalității de șanse pentru femei și bărbați este cuprins în legislația românească în mai multe acte normative, începând cu Constituția României.

---

[1] „Abordarea integratoare a egalității de șanse între femei și bărbați", Consiliul europei, 1998

[2] Art. 1 alin. 2 din Legea nr. 202 din 25 martie 2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată

[3] http://www.skolverket.se/english/system/equalitz.shtml

INFO

Constituția României art. 16 Egalitatea în drepturi
(3) Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea funcțiilor și demnităților publice, civile sau militare.
(4) La muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații.

Prevederi referitoare la domeniul egalității de șanse se regăsesc și în **Codul Penal** (legat de problematica hărțuirii sexuale), **Codul Muncii** (egalitatea de șanse și tratament în domeniul muncii).

INFO

Codul Muncii
Art. 5. - (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.
(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.
(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.
(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

INFO

Art. 6. - (1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.
(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

Introducerea prevederilor europene în legislația românească a generat existența în cadrul normativ românesc a două pachete legislative care reglementează **egalitatea de șanse pentru femei și bărbați,** pe de o parte, și **discriminarea** pe de altă parte. Ambele pachete legislative includ prevederi referitoare la problematica egalității de gen.

Legi privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați*
- Hotărârea Guvernului nr. 759/2002 privind Planul Național de Ocupare a Forței de Muncă (PNAO)
- Hotărârea Guvernului nr. 1273/2000 privind adoptarea Planului Național de Acțiune în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați
- Hotarârea Guvernului nr. 285/2004 privind aplicarea Planului Național de Acțiune în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați
- Legea nr. 210/1999 pentru acordarea Concediului Paternal

* Republicată în temeiul art. V din Ordonanța Guvernului nr. 84/2004 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și aprobată cu modificări prin Legea nr. 501/2004.

• Ordonanța de urgență nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă

• Legea nr. 25/2004 privind aprobarea Ordonanței de urgență nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă

Legi anti-discriminare

• Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

• Legea nr. 48/2002 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

• Ordonanța Guvernului nr. 77/2003 pentru modificarea și completarea O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

• Legea nr. 27/2004 privind aprobarea O.G. nr. 77/2003 pentru modificarea și completarea O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

• Hotărârea Guvernului nr. 1194/2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

• Hotărârea Guvernului nr. 1279/2003 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 1.194/2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

• Instrucțiunea CNCD nr. 1/2003 referitoare la obligațiile angajatorilor sau reprezentanților acestora, precum și ale autorilor, realizatorilor de anunțuri publicitare și reprezentanților acestora cu privire la condiționarea prin anunț și/sau concurs a ocupării unui post, precum și publicarea acestor anunțuri.

LEGEA NR. 202/2002 PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Cel mai important act normativ privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați este reprezentat de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, lege care a fost republicată în 2005 (M. Of. din 14 februarie 2005).

ANES, **sindicatele**, organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați **au, la cererea persoanelor discriminate, calitate procesuală activă în justiție (adică pot merge în instanță cu cazurile de discriminare) și pot asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.**

Legea prevede ca în regulamentele de organizare și funcționare și în cele de ordine interioară ale unităților să existe dispoziții referitoare la interzicerea discriminărilor.

ACTE NORMATIVE INTERNAȚIONALE RATIFICATE DE ROMÂNIA CE CUPRIND PREVEDERI REFERITOARE LA EGALITATEA DE ȘANSE PENTRU FEMEI ȘI BĂRBAȚI

- Carta Națiunilor Unite
- Declarația Universală a Drepturilor Omului
- Pactul Internațional cu privire la drepturile civile și politice
- Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale
- Convenția cu privire la reprimarea traficului de persoane și exploatarea prostituției
- Convenția asupra drepturilor politice ale femeii
- Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW)
- Protocolul Opțional asupra eliminarii tuturor formelor de discriminare față de femei
- Carta Socială Europeană revizuită
- Declarația și Platforma de Acțiune de la Beijing
- Norme ale Organizației Internaționale a Muncii (convenții și recomandări).

CAPACITATEA INSTITUȚIONALĂ NAȚIONALĂ ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE ȘANSE PENTRU FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Structuri la nivel guvernamental

AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI (ANES)

Ce este ANES? *(La data publicării prezentei broşuri -iunie 2005- există propuneri de modificări a Legii 202/2002)*

Organ de specialitate al administrației publice centrale, în subordinea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

Care este scopul ANES?

• Promovează principiul egalității de șanse și tratament între bărbați și femei
• Asigură integrarea activă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale.

Care sunt atribuțiile ANES?

• coordonează aplicarea strategiei și politicilor Guvernului în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;
• primește reclamații/plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și al discriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private;
• elaborează avize consultative privind oportunitatea sancționării faptelor de discriminare sesizate;
• la solicitarea instanței judecătorești, întocmește rapoarte privind situațiile de discriminare sesizate;
• propune Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei proiecte de acte normative, planuri naționale de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați și asigură aplicarea acestora;
• avizează, la solicitarea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, proiectele de acte normative inițiate de alte autorități, în vederea integrării și respectării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
• elaborează rapoarte, studii, analize și prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate domeniile de activitate;
• elaborează, propune și implementează proiecte și programe de parteneriat cu finanțare internă și/sau externă;
• coordonează și/sau implementează programele Comisiei Europene privind egalitatea de gen;
• este reprezentată în structurile de coordonare sau gestionare a fondurilor ori programelor derulate în România de către Uniunea Europeană, în vederea respectării principiului egalității de gen la alocarea resurselor;
• reprezintă Guvernul României în organismele europene și internaționale din domeniu și colaborează cu structuri similare din alte țări;
• sprijină formarea funcționarilor publici și salariaților instituțiilor sau organismelor publice ori private în domeniul aplicării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

În scopul îndeplinirii atribuțiilor sale, Agenția poate solicita informații de la autorități ale administrației publice centrale și locale, alte instituții și autorități publice, societăți comerciale la care statul este acționar sau asociat, **organizații patronale și sindicale** reprezentative la nivel național, acestea având obligația de a furniza datele solicitate.

COMISIA NAȚIONALĂ ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI (CONES)

Ce este CONES?

Comisia Națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES) este o comisie consultativă interministerială în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați.

Care sunt atribuțiile CONES?

- integrarea principiului egalității sociale dintre femei și bărbați și al eliminării discriminărilor pe motive de sex în elaborarea și aplicarea politicilor sectoriale;
- evaluarea stadiului aplicării și respectării legislației în domeniu;
- stimularea adoptării de programe de acțiune destinate formării și sensibilizării în problematica egalității de șanse între femei și bărbați;
- elaborarea de rapoarte periodice privind statutul și condiția femeii în România, modul de aplicare a politicii egalității de șanse în diferite sectoare de activitate.

Cine coordonează CONES?

Activitatea CONES este **coordonată** de președintele Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES).

Care este componența CONES?

CONES va fi **alcătuită** din:

- reprezentanți ai ministerelor și ai altor organe de specialitate ale administrației publice centrale din subordinea Guvernului sau ai autorităților administrative autonome
- reprezentanți ai **organizațiilor sindicale**
- reprezentanți ai asociațiilor patronale reprezentative la nivel național
- reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale, cu activitate recunoscută în domeniu.

CONES va asigura coordonarea activității comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES).

COMISIILE JUDEȚENE ȘI A MUNICIPIULUI BUCUREȘTI în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES)

COJES se constituie în vederea îndeplinirii prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 285/2004 privind aplicarea Planului național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, care stipulează înființarea în cadrul **autorităților administrației publice centrale și locale** a unor **structuri specifice pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați**.

Cine face parte din COJES?

- Reprezentanți, la nivel județean, ai autorităților și instituțiilor reprezentate în CONES.

Care sunt atribuțiile acestor structuri? (în conformitate cu H.G. nr. 285/2004)

- evaluarea stadiului aplicării și respectării legislației în ceea ce privește egalitatea de șanse între femei și bărbați, în domeniul de responsabilitate al autorității/instituției publice;
- analizarea și propunerea spre eliminare a oricăror elemente generatoare de discriminări din actele normative elaborate de autoritatea/instituția publică;
- participarea la elaborarea de proiecte de acte normative cu relevanță în ceea ce privește egalitatea de șanse între femei și bărbați și, respectiv, eliminarea oricăror discriminări pe criterii de sex;
- elaborarea de recomandări și de criterii privind respectarea egalității de șanse între femei și bărbați în domeniul sectorial de responsabilitate al autorității/instituției publice;
- elaborarea de programe privind formarea profesională a personalului din aparatul propriu și din structurile aflate în coordonare și/sau în subordonare, pe tematica egalității de șanse între femei și bărbați;
- organizarea anuală a unor acțiuni de informare profesională privind legislația referitoare la respectarea egalității de șanse între femei și bărbați;
- perfecționarea mecanismelor de control în ceea ce privește măsurile de eliminare a comportamentelor discriminatorii după criterii de sex.

CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII (CNCD)

Ce este CNCD?

CNCD este un organ de specialitate al administrației publice centrale, în subordinea Guvernului, cu activități în domeniul prevenirii, sancționării și eliminării tuturor formelor de discriminare (pe criterii de rasă, naționalitate, etnie, religie, sex, orientare sexuală, categorie socială, apartenență politică, avere, origine sau condiție socială).

Care sunt atribuțiile CNCD?

- propune instituirea unor acțiuni sau a unor măsuri speciale pentru protecția persoanelor și categoriilor defavorizate care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită originii sociale ori unui handicap, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare atunci când acestea nu se bucură de egalitatea șanselor;
- are rolul de a implementa principiul egalității între cetățeni, prevăzut în Constituția României, în legislația internă în vigoare și în documentele internaționale la care România este parte;
- **primește petiții și sesizări** privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității și nediscriminării, de la persoane fizice, organizații neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului, alte persoane juridice, instituții publice, le analizează, adoptă măsurile corespunzătoare și comunică răspunsul în termenul prevăzut de lege;
- **constată și sancționează contravențiile prevăzute de Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;**
- propune Guvernului proiecte de acte normative în domeniul său de activitate;
- avizează proiectele de acte normative care au ca obiect exercitarea drepturilor și a libertăților, în condiții de egalitate și nediscriminare;
- colaborează cu autoritățile publice competente în vederea armonizării legislației interne cu normele internaționale în domeniul nediscriminării;
- colaborează cu autoritățile publice, persoanele juridice și persoanele fizice pentru asigurarea prevenirii, sancționării și eliminării tuturor formelor de discriminare;
- urmărește aplicarea și respectarea, de către autoritățile publice, persoanele juridice și persoanele fizice, a dispozițiilor normative ce privesc prevenirea, sancționarea și eliminarea tuturor formelor de discriminare.

INSPECȚIA MUNCII

Asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniul stabilirii relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă, atât în sectorul public, cât și în cel privat prin inspectoratele teritoriale de muncă.

CONSILIUL ECONOMIC ŞI SOCIAL (CES)

• CES este un organism independent cu structura tripartită, constituit în scopul realizării dialogului social între guvern, sindicate şi patronat şi având un rol consultativ în stabilirea politicii economice şi sociale.

• În cadrul CES funcţionează Comisia pentru egalitatea de şanse şi tratament, care sprijină, în conformitate cu atribuţiile sale, integrarea principiului egalităţii de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi în actele normative cu implicaţii asupra vieţii economico-sociale.

Autorităţi publice autonome

AVOCATUL POPORULUI

Ce este Avocatul Poporului ?

• Este autoritate publică autonomă şi independentă faţă de orice altă autoritate publică;

• Colaborează cu Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei pentru soluţionarea plângerilor privind egalitatea de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi, pentru combaterea discriminării pe bază de sex;

Care sunt atribuţiile Avocatului Poporului?

• primeşte şi repartizează cererile făcute de persoanele lezate prin încălcarea drepturilor şi libertăţilor cetăţeneşti de către autorităţile administraţiei publice şi decide asupra acestor cereri;
• urmăreşte rezolvarea legală a cererilor primite şi cere autorităţilor sau funcţionarilor administraţiei publice în cauză încetarea încălcării drepturilor şi libertăţilor cetăţeneşti, repunerea în drepturi a petiţionarului şi repararea pagubei;
• poate emite puncte de vedere dacă este consultat de iniţiatorii proiectelor de legi şi ordonanţe, care, prin conţinutul reglementărilor, privesc drepturile şi libertăţile persoanelor fizice, prevăzute de Constituţie, de pacte şi celelalte tratate internaţionale privitoare la drepturile omului, la care România este parte;
• sesizează Curtea Constituţională cu obiecţii de neconstituţionalitate privind legile şi ordonanţele;

• sesizează Curtea Constituțională cu excepții de neconstituționalitate privind legile și ordonanțele;
• formulează puncte de vedere privind excepțiile de neconstituționalitate a legilor și ordonanțelor, care se referă la drepturile și libertățile cetățenilor, la solicitarea Curții Constituționale;
• prezintă celor două Camere ale Parlamentului rapoarte, anual sau la cererea acestora.

Are birouri teritoriale la Alba Iulia, Pitești, Bacău, Oradea, Suceava, Brașov, București, Cluj, Constanța, Craiova, Galați, Iași, Târgu Mureș, Timișoara.

Autoritățile responsabile cu constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor (în conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002)

• Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați;
• Inspecția Muncii;
• Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

Structuri la nivel parlamentar

Camera Deputaților

COMISIA PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Care este componența Comisiei?

Comisia este formată dintr-un număr de 11 membri (7 femei și 4 bărbați) ce reprezintă partidele parlamentare.

Care sunt atribuțiile Comisiei?

• promovează principiul egalității de șanse între femei și bărbați în legislația națională;
• urmărește integrarea dimensiunii egalității în programele și politicile sectoriale prin colaborare cu partenerii sociali și cu instituțiile responsabile;
• examinează proiecte de legi, propuneri legislative și amendamente din sfera de competență a Comisiei, în vederea elaborării rapoartelor și/sau avizelor consultative;

• avizează cu aviz consultativ proiecte și propuneri legislative care au impact asupra condiției femeilor și bărbaților (cu relevanță în problematica egalității de gen și pentru eliminarea discriminărilor de gen);
• urmărește progresele realizate de țara noastră în procesul de armonizare a legislației naționale cu cea a Uniunii Europene, precum și de respectare a angajamentelor internaționale asumate de România în domeniul egalității între femei și bărbați;
• monitorizează și evaluează aplicarea legislației specifice în vigoare de către instituțiile responsabile în vederea realizarii în practică a egalității de gen;
• colaborează cu structurile similare din cadrul instituțiilor europene și cu rețelele regionale care au activități de promovare a egalității între femei și bărbați;
• încurajează și sprijină dezvoltarea și publicarea cercetărilor, studiilor, sondajelor de opinie și statisticilor privind condiția femeilor.

Senat

COMISIA PENTRU EGALITATE DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Care este componența Comisiei?

Comisia este formată din 11 senatori (6 femei și 5 bărbați)

Care sunt atribuțile Comisiei?

• examinează și dezbate proiectele de legi și propunerile legislative în vederea elaborării rapoartelor sau avizelor privind: eliminarea oricăror forme de discriminare după criterii de sex și îmbunătățirea condiției femeii în societate/integrarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în inițiativele legislative, în politicile și programele ce interesează atât femeile cât și bărbații;
• urmărește aplicarea prevederilor referitoare la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați astfel cum reies din documentele internaționale ratificate de România;
• solicită rapoarte, informări și documentații de la autoritățile publice a căror activitate intră în sfera sa de competență;
• colaborează cu structurile europene în domeniu;
• colaborează permanent cu structurile instituționalizate la nivel național care au drept scop aplicarea politicilor de gen în vederea prelucrării concluziilor și a elaborării și promovării de inițiative legislative în această materie;
• efectuează anchete parlamentare atunci când consideră necesar și prezintă rapoarte Biroului Permanent.

Structuri la nivelul societății civile

CONFEDERAȚIILE SINDICALE

- **Desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați la locul de muncă.**
- Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate după criteriul de sex sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.
- Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii nr. 202/2002, raport întocmit de Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse, la solicitarea instanței judecătorești.
- În cadrul unor confederații sindicale reprezentative s-au constituit organizații de femei, devenite ulterior Departamente pentru egalitatea de șanse, având ca activitate principală promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii.

ORGANIZAȚIILE NEGUVERNAMENTALE

- În România activează o serie de organizații neguvernamentale care desfășoară activități de promovare a drepturilor femeilor și a egalității de șanse între femei și bărbați.
- De asemenea, în România sunt reprezentate agenții internaționale care finanțează și susțin proiecte/programe în domeniul egalității de șanse.

Ex.: UNDP (Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare - PNUD),
UNFPA (Programul Națiunilor Unite pentru Populație),
UNICEF (Fondul Națiunilor Unite pentru Copii),
ILO (Organizație Internațională a Muncii - OIM),
USAID (Agenția Internațională a Statelor Unite pentru Dezvoltare)

EGALITATEA DE ŞANSE PENTRU FEMEI ŞI BĂRBAŢI PE PIAŢA MUNCII

Domeniul cu cele mai complexe reglementări în ceea ce priveşte prevenirea, combatererea şi sancţionarea discriminării de gen este cel al muncii. Acest lucru se datorează faptului că legislaţia românească în domeniu are ca izvor legislaţia internaţională (în special cea care derivă din documentele Organizaţiei Internaţionale a Muncii, agenţie a Organizaţiei Naţiunilor Unite) precum şi legislaţia Uniunii Europene.

Aspectele legate de domeniul muncii reglementate de legislaţia românească în domeniul discriminării de gen sunt:

1. Recrutarea şi selecţia pe piaţa muncii (accesul pe piaţa muncii)
2. Relaţiile de muncă
    A. formarea şi perfecţionarea profesională
    B. promovarea
    C. sancţionarea
    D. concedierea
    E. salarizarea
3. Protecţia maternităţii
4. Hărţuirea sexuală la locul de muncă.

Vom prezenta, în continuare, **prevederile legislative** care reglementează aceste aspecte şi **instituţiile** la care angajaţii pot apela pentru rezolvarea situaţiilor de discriminare.

1. RECRUTAREA ŞI SELECŢIA PE PIAŢA MUNCII (ACCESUL PE PIAŢA MUNCII)

Accesul fără discriminare de gen pe piaţa muncii

Este garantat de:

- Constituţia României (art. 16, art. 41)
- Codul Muncii (art. 5)
- O.G. nr. 137/2000 (art. 1. alin. 2, litera (e); capitolul II, secţiunea I, articolele 5 9)
- Legea nr. 48/2002 (punctul 9, articolul 7; punctul 10, articolul 8)
- O.G. nr. 77/2003 (punctul 3, articolul 9)

• Legea nr. 202/2002 (capitolul II - Egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniul muncii)

Referiri la principiul nondiscriminării pe criteriul de gen, legat de piața muncii se regăsesc și în următoarele acte normative:

• Legea privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (Legea nr.76/2002)
• Legea nr. 107/2004 pentru modificarea și completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul de asigurări pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (Legea nr.107/2004)
• Planul național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă (Hotărârea Guvernului nr.759/2002)
• Ordinul nr. 64 din 2003 al Ministrului Muncii și Solidarității Sociale privind aprobarea modelului cadru de contract individual de muncă care prevede că angajatul are dreptul la egalitate de șanse și de tratament.
• Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici care prevede că selecția funcționarilor publici se va realiza pe baza unor criterii precum competența profesională și egalitatea de șanse. Discriminarea funcționarilor publici, din considerente de sex, este interzisă.
• Legea privind Codul de conduită al funcționarilor publici (Legea nr.7/2004).

În ceea ce privește accesul fără discriminare pe piața muncii sunt garantate de legislația românească:

• Alegerea și exercitarea liberă a unei profesii și activități;
• Angajarea în toate posturile, la toate nivelurile ierarhice profesionale;
• Încheierea sau modificarea contractului de muncă.

Anunțurile privind locurile de muncă

Sunt interzise prin lege refuzul angajării în muncă a unei persoane pe motiv că aparține unui anumit sex, precum și condiționarea ocupării unui post de sexul persoanei respective. (Art. 7 din O.G. nr. 137/2000)

Legea nr. 202/2002 interzice discriminarea de gen și "în anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat".

Precizări suplimentare sunt făcute de instrucțiunile Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) în ceea ce privește anunțurile pentru ocuparea unor posturi sau concursurile lansate de angajator sau de reprezentanții acestuia.

ATENȚIE

Angajatorii sau reprezentanții acestora care anunță ocuparea unui post prin material publicitar și/sau mesaj publicitar, oricare ar fi mijlocul de comunicare ce face posibil transferul informației, au obligația, potrivit principiului egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, de a asigura liberul acces la toate etapele procesului de angajare tuturor persoanelor, fără nici o deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială sau apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, sex sau orientare sexuală, respectiv de convingerile candidaților.

Autorii materialului publicitar și/sau mesajului publicitar și reprezentanții legali ai mijlocului de difuzare au obligația de a nu difuza materiale publicitare și/sau mesaje publicitare ce conțin anunțuri privind ocuparea unui post, oricare ar fi mijlocul de comunicare ce face posibil transferul informației, dacă acestea restrâng participarea persoanelor interesate, în baza criteriilor prevăzute mai sus.

Responsabilitatea pentru nerespectarea acestei prevederi cade atât în sarcina autorilor materialului publicitar, cât și a celor care publică/difuzează materialul respectiv.

Legislația interzice explicit solicitarea testelor de sarcină pentru candidatele la diverse posturi pe piața muncii, precum și folosirea maternității ca motiv de discriminare pentru selecția candidatelor la angajare. Legea prevede și excepții pentru locurile de muncă în care natura ori condițiile particulare de muncă sunt interzise femeilor gravide și/sau care alăptează.

Instituții la care angajații pot apela pentru a reclama situațiile de discriminare descrise:

- Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES)
- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)
    - prin trimiterea de sesizări/reclamații către aceste instituții privind respectivele situații de discriminare.
- Instanțele judecătorești competente

2. RELAȚIILE DE MUNCĂ

A. FORMAREA ȘI PERFECȚIONAREA PROFESIONALĂ

Accesul la activități de formare și perfecționare profesională, fără discriminare pe bază de gen este garantat prin :

- Legea nr. 202/2002: art. 7(1)(d); art. 9(1)(f)
- O.G. nr. 137/2000 : art. 1(2)(e)(v); art. 6(d)
- Codul Muncii: art. 39(1)(g); Titlul VI: Formarea profesională

B. PROMOVAREA

Accesul la promovare, fără discriminare pe criteriul de gen este garantat prin:

- Legea nr. 202/2002 : art. 7(1)(e) ; art. 9 (1)(h)
- O.G. nr. 137/2000: art. 6(d)

C. SANCȚIONAREA

Sancționarea în relațiile de muncă nu trebuie să se facă pe criterii de gen. Acest principiu este cuprins în următoarele acte normative :

- Legea nr. 202/2002 : art. 9(1)(i)
- O.G. nr. 137/2000: art. 6(e)

D. CONCEDIEREA

ATENȚIE

Este interzisă:

- concedierea angajaților care au depus plângeri/reclamații că au fost discriminați
- concedierea femeilor care sunt însărcinate sau în concediu de maternitate

Folosirea criteriului de gen în cazurile de încetare a contractelor de muncă (concediere) este interzisă de legislația românească prin următoarele acte normative :

- Legea nr. 202/2002 : art. 9(b)
- O.G. nr. 137/2000 : art. 6(a)
- Codul Muncii : art. 59 (a), art. 60(1)

Codul Muncii reglementează și o situație specială, aceea de suspendare a contractului de muncă (Codul Muncii, Capitolul IV Suspendarea contractului individual de muncă). Contractul de muncă se suspendă de drept în condițiile concediului de maternitate și, din inițiativa salariatului, în situațiile de acordare a concediului parental (concediul de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani și 3 ani în cazul copilului cu handicap), a concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, precum și în cazul concediului paternal. (Art. 50 (a) și art. 51 (a)(b)(c) din Codul Muncii).
De protecție specială se bucură femeile aflate în situații legate de maternitate. Aceste prevederi cu caracter special nu sunt prevederi discriminatorii. Ele protejează femeile însărcinate și femeile cu copii mici împotriva concedierii. Astfel, articolul 60 din Codul Muncii prevede la aliniatul (1) : « Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: [...]

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat la cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani ;
f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani [...] ».

În cazul în care concedierea este făcută fără a fi respectate prevederile legale, aceasta este lovită de nulitate absolută. Dacă se ajunge în instanță, aceasta poate dispune anularea concedierii, cu obligarea angajatorului la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. În același timp, la solicitarea salariatului instanța poate dispune repunerea în drepturi a persoanei concediate ilegal, adică reangajarea persoanei.

E. SALARIZAREA

Unul dintre aspectele cele mai importante ale nediscriminării de gen în relațiile de muncă îl reprezintă salarizarea. Principul pe care se bazează nediscriminarea în salarizare este acela al venitului egal pentru muncă de valoare egală.

În legislația românească, acest principiu este cuprins în următoarele acte normative:

- Constituția României : art. 41 (4)
- Codul Muncii : art. 6(2), art. 154(3), art. 155
- Legea nr. 202/2002: art. 7(1)(c); art. 4(f)
- O.G. nr. 137/2000: art. 1(2)(e)(i); art. 6

Sintagma „plată egală pentru muncă de valoare egală" este explicată în Legea nr. 202/2002, astfel: "prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceloraşi indicatori și a aceloraşi unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic".

Respectarea egalității de gen în relațiile de muncă se impune și în privința următoarelor aspecte: acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul, stabilirea și modificarea fișei postului, evaluarea performanțelor profesionale individuale, dreptul de a adera la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta, dreptul la beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție socială.

3. PROTECȚIA MATERNITĂȚII

Unul dintre cele mai importante domenii ale egalității de șanse pentru femei și bărbați este cel al maternității. Maternitatea și tot ceea ce presupune ea (graviditatea, nașterea, alăptarea, creșterea și îngrijirea copilului mic etc.) au fost în centrul dezbaterilor privind egalitatea între femei și bărbați.

În stabilirea normelor privind egalitatea de gen și maternitatea s-a plecat de la principiul că aceasta din urmă nu trebuie să constituie motiv de restrângere a drepturilor pentru femei. În același timp, s-a precizat responsabilitatea statului în a crea politici publice care să încurajeze creșterea natalității, fără a izola femeile de viața publică. Astfel au fost elaborate politici menite să reconcilieze viața de familie cu viața profesională. Cu alte cuvinte, se încurajează implicarea femeilor în viața profesională și implicarea bărbaților în viața de familie.

Legislația națională

Cadrul legislativ național care reglementează aspecte legate de maternitate și creșterea și îngrijirea copilului:

- Constituția României: art. 47 (2), art. 49(2)
- Codul Muncii: art. 27 (5), art. 50(a), art. 51(a)(b)(c), art. 60 (1), art. 125 (2)
- Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (cu completările și modificările ulterioare): art. 2 (a), art. 98, art.99, art. 118, art. 119, art.120, art. 121, art.122, art. 123, art. 124, art.125, art. 125 indice 1, art. 133
- Legea nr. 25/2004 privind protecția maternității la locul de muncă
- Ordonanța de Urgență nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă
- Hotărârea de Guvern nr. 537/2004 pentru aprobarea normelor de aplicare a O.G. nr. 96/2003
- Lege nr. 577/2003 privind aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 9/2003 pentru modificarea și completarea Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale
- Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal
- Legea nr. 111/2004 pentru modificarea Legii nr 326/2003 privind drepturile de care beneficiază copiii și tinerii ocrotiți de serviciile publice speciale pentru protecția copilului, mamele protejate în centrele maternale, precum și copiii încredințați sau dați în plasament asistenților maternali

• Legea nr. 41/2004 pentru aprobarea O.U.G. nr. 105/2003 privind alocația familială complementară și alocația de susținere pentru familia monoparentală
• Legea nr. 119/1997 privind alocația suplimentară pentru familiile cu copii.

ATENȚIE

Este interzis să i se solicite unei candidate la angajare să prezinte un test de graviditate
(conform Legii nr. 202/2002, art. 9(2))

Femeile gravide, lăuze și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte
(conform Codului Muncii, art. 125(2))

Și bărbații pot beneficia de concediul parental (concediul de creștere și îngrijire a copilului)
(conform Legii nr. 19/2000, art. 98)

Ordonanța de Urgență nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă definește protecția maternității ca fiind: „protecția sănătății și/sau securității salariatelor gravide și/sau mame la locurile lor de muncă”.(Art. 2(a)).

Prin O.U. nr. 96/2003 sunt reglementate următoarele drepturi:
• dreptul la protecția maternității la locul de muncă
• dreptul la concediul postnatal obligatoriu (art.2(g))
• dreptul la concediul de risc maternal (art.2 (h))
• dreptul la dispensă pentru consultații prenatale în timpul programului de lucru (art.2 (f)).

ATENȚIE

Salariata gravidă este obligată să anunțe în scris angajatorul asupra stării sale de graviditate pentru a beneficia de drepturile legislației pentru protecția maternității. Anunțul scris trebuie însoțit de un document medical eliberat de medicul de familie.

(conform O.G. nr. 96/2003, art. 2 (c))

a) Concediul de maternitate:

Reprezintă un număr de 126 de zile calendaristice de concediu pe care femeia însărcinată sau care a născut are dreptul să îl ia, înainte și după naștere. Cele 126 de zile pot fi luate în două etape: 63 de zile înainte de naștere și 63 de zile după naștere. Concediile pentru sarcină și lăuzie se pot compensa între ele, în funcție de recomandarea medicului și de opțiunea persoanei beneficiare.

Persoanele cu handicap beneficiază, la cerere, de concediu de sarcină începând cu luna a 6-a de sarcină.

Pe durata concediului de maternitate, femeile au dreptul la o indemnizație de maternitate în cuantum de 85% din media a veniturilor lunare din ultimele 6 luni, anterioare primei zile de concediu de maternitate, din cele 12 luni din care s-a constituit stagiul de cotizare (Art. 99, alin.1 din Legea nr. 19/2000, privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale). De aceleași drepturi beneficiază și femeile care nasc la 9 luni după pierderea calității de asigurat (art. 118, alin. 2 din Legea nr. 19/2000).

Indemnizația de maternitate este suportată de la bugetul asigurărilor sociale de stat.

b) Concediul postnatal obligatoriu:

Reprezintă concediul obligatoriu de 42 de zile pe care salariata mamă trebuie să îl efectueze după naștere. Cu alte cuvinte, din cele 126 de zile a concediului de maternitate, femeile sunt obligate să ia 42 de zile după naștere.

c) Concediul de risc maternal:

Concediul de risc maternal este concediul de care beneficiază salariatele gravide, care au născut recent sau care alăptează, pentru protecţia sănătăţii şi securităţii lor şi/sau a fătului ori copilului lor. Concediul de risc maternal se acordă pe o perioadă care nu poate depăşi, cumulat, 120 de zile calendaristice.

Indemnizaţia pentru concediul de risc maternal este de 75% din media veniturilor lunare realizate în cele 10 luni anterioare datei din certificatul medical, pe baza cărora s-a achitat contribuţia de asigurări sociale de stat. Dacă nu se îndeplineşte condiţia celor 10 luni de cotizare, întregirea perioadei de cotizare se face avându-se în vedere salariul minim brut pe economie, corespunzător perioadei creditate. (Punctul 2, art. 11, alin. 2, indice 1: legea nr. 25/2004 pentru aprobarea O.U. nr. 96/2003).

d) Concediul parental (concediul de creştere şi îngrijire a copilului):

Reprezintă concediul acordat, la cerere, oricăruia dintre părinţi pentru creşterea şi îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani.

Pentru drepturile care se stabilesc după data de 31 decembrie 2003, cuantumul brut lunar al indemnizaţiei este de 85% din salariul mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat şi aprobat prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Începând cu anul 2005 indemnizaţia se majorează la 7.829.350 lei. Majorarea sumei se datorează creşterii salariului mediu brut pe economie de la 7.682.000 lei pe lună, în 2004, la 9.211.000 de lei pe lună, prognozat pentru 2005, indemnizaţia reprezentând 85% din salariul mediu brut.

ATENŢIE

Anul 2005
salariul mediu brut = 9.211.000 lei = indemnizaţia este de 7.829.350 lei/lună.

De aceleași drepturi se bucură și persoanele asigurate care au adoptat copii, au fost declarați tutorii unor copii sau cărora copiii le-au fost încredințați spre creștere și educare sau în plasament familial.

ATENȚIE

Obligații ale angajatorilor:

- Angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. Pauzele includ și timpul deplasării dus-întors de la locul de muncă la locul unde se găsește copilul.
(conform pct. 5, art.17 (1), Legea nr. 25/2004)

- La cererea mamei, pauzele pentru alăptare pot fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic, **fără diminuarea veniturilor salariale**.
(conform O.G. nr. 96/2003)

- Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale, în timpul programului, în limita a maximum 16 ore pe lună.
(conform pct. 4, art. 15, Legea nr. 25/2004)

Angajatorii nu pot desface contractele de muncă ale femeilor sau bărbaților care beneficiază de concediul de maternitate, de concediul de risc maternal, concediul parental sau concediul de îngrijire a copilului bolnav. Interdicția de concediere se extinde o singură dată cu până la 6 luni după revenirea angajaților în unitate. În cazul în care nu au fost respectate aceste prevederi, angajatul are dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării deciziei de concediere.

Instituții naționale cu atribuții în legislația privind protecția maternității:

- **Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați**
  - primește sesizări/reclamații și emite avize consultative privind oportunitatea sancționării faptei de discriminare sesizate.

• **Inspecția Muncii**

În ceea ce privește respectarea drepturilor angajaților legate de problematica maternității și a creșterii și îngrijirii copilului, instituția abilitată să verifice respectarea legilor este Inspecția Muncii.

• **Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale (CNPAS)**

De aspectele legate de drepturile de asigurări sociale generate de situațiile de maternitate sau de creștere și îngrijire a copilului se ocupă tot o instituție din subordinea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, respectiv Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale (CNPAS).

CNPAS a fost înființată prin Legea nr. 19/2000 și are drept scop administrarea și gestionarea sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale. Această instituție are sediul central în București și este alcătuită dintr-o rețea teritorială, la nivelul fiecărui județ (*Casele Județene de Pensii şi Asigurări Sociale*). Printre responsabilitățile caselor de pensii se află și colectarea și virarea contribuțiilor de asigurări sociale pentru asigurații individuali și organizarea evidenței naționale a contribuabililor la sistemul public precum și a drepturilor și obligațiilor de asigurări sociale.

4. HĂRȚUIREA SEXUALĂ

Ce este hărțuirea sexuală?

Hărțuirea sexuală este un **comportament nedorit, de natură sexuală, care afectează demnitatea persoanei și/sau crează un mediu degradant, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensator**. Acest comportament nedorit poate fi de natură fizică, verbală sau non-verbală[1]: cererea unor favoruri sexuale, formularea unor observații indecente, comiterea unor gesturi, acțiuni și presiuni supărătoare pentru persoanele cărora li se adresează. Toate acestea au loc, de obicei, într-un context de inegalitate de putere.

Hărțuirea sexuală la locul de muncă reprezintă o discriminare pe criteriul de sex.

---

[1] Recomandarea Comisiei Europene nr. 92/131, din data de 27 noiembrie 1991, privind protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă.

Legislație națională care reglementează hărțuirea sexuală:

- Codul penal: art. 203'
- Codul muncii: art. 6 (1)
- Legea nr. 202/2002: art. 4 (d), art. 11
- Legea nr. 27/2004: Articol unic punctul 3 (3'), punctul 4

INFO

Obligații ale angajatorilor

- să prevadă, în regulamentul de ordine interioară al unităților, sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte de hărțuire sexuală!
- să asigure informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hărțuirii și a hărțuirii sexuale la locul de muncă!
- să informeze, imediat după ce au fost sesizați, autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați!

(Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați)

Remedii în drept pentru persoana care se consideră hărțuită sexual:

Dispozițiile articolului 43 din Legea nr. 202/2002 prevăd dreptul angajaților care se consideră hărțuiți de a formula sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat **și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.** În baza aceluiași articol de lege, în ipoteza în care aceste acțiuni nu conduc la rezolvarea situației de hărțuire sexuală la nivelul angajatorului, prin mediere, persoana care se consideră hărțuită are dreptul atât să transmită sesizarea Agenției pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, **la secțiile specializate pentru conflicte și litigii de muncă**, în a căror rază teritorială își desfășoară activitatea angajatorul sau făptuitorul.
Termenul limită în care poate fi introdusă o acțiune în justiție este de un an de la data săvârșirii faptei. Prin cererea introdusă, persoana angajată care se consideră discriminată are dreptul să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

Instituțiile la care persoanele hărțuite sexual pot apela pentru remedierea situației sunt:

- **Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați**, care primește sesizări/reclamații și emite un aviz consultativ privind oportunitatea sancționării faptei de discriminare sesizate.

- **Instanța judecătorească**, dacă sunt întrunite elementele constitutive ale unei infracțiuni, potrivit dispozițiilor Codului Penal.

- **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**, în cazul îndeplinirii condițiilor pentru ca hărțuirea sexuală să fie considerată discriminare (conform Legii nr. 202/2002).

- **Inspectoratele Teritoriale de Muncă**.

- **Instanța judecătorească** în proces civil. În acest caz se acordă scutirea de taxa judiciară de timbru și se aplică principiul răsturnării sarcinii probei.

MODELE EUROPENE DE IMPLICARE A SINDICATELOR ÎN PROMOVAREA ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE PENTRU FEMEI ȘI BĂRBAȚI PE PIAȚA MUNCII

Deși există progrese importante în ceea ce privește situația femeilor pe piața muncii, inegalitățile de gen rămân prezente, având la bază un complex de cauze, care le fac dificil de îndepărtat printr-un singur tip de acțiuni. Este, prin urmare, necesar un efort în care toți actorii importanți să fie implicați. Mandatul asumat de organizațiile sindicale, acela de a promova și proteja drepturile lucrătorilor și lucrătoarelor, le conferă acestora un rol cheie în combaterea discriminării la locul de muncă, inclusiv a discriminării de gen. Sindicatele dețin instrumentele și forța necesară pentru a proteja lucrătorii și lucrătoarele pe care îi/le reprezintă împotriva discriminării, iar implicarea lor în promovarea egalității de gen și a egalității de șanse pentru femei și bărbați se poate manifesta în modalități multiple, printre care:

ȘTIAȚI CĂ

- Începând cu anul 1980, **diferențele între ratele de ocupare ale bărbaților și ale femeilor s-au estompat treptat**, în ultimii 30 de ani cele din urmă având o creștere rapidă?
- În prezent, la nivelul statelor membre ale Uniunii Europene, femeile reprezintă aproape jumătate din totalul forței de muncă existente. În pofida acestui fapt, **forța de muncă feminină rămâne insuficient utilizată și valorizată, femeile având opțiuni limitate pe piața muncii:**
  - **Rolurile de gen** care operează în viața publică și privată sunt reproduse și la acest nivel, sectoarele de activitate feminizate fiind sănătatea, educația, industria ușoară, sectoare în care salariile sunt foarte mici
  - **Accesul femeilor la posturi care implică luarea deciziei la nivel înalt** rămâne foarte restrâns
  - **Responsabilitățile vieții de familie**, privite în general ca responsabilități în sarcina femeilor, limitează în mod decisiv atât posibilitatea acestora de a se implica mai mult în viața socială, cât și posibilitatea de a dedica mai mult timp construirii unei cariere de succes

PROMOVAREA EGALITĂȚII DE GEN ÎN INTERIORUL SINDICATELOR

Adică...?

În foarte multe domenii, **gândirea dominantă rămâne aceea că femeile și bărbații beneficiază de egalitate de șanse** în ceea ce privește implicarea și participarea în activități diverse. A oferi femeilor posibilitatea să se implice nu echivalează, de cele mai multe ori, cu a beneficia de o participare consistentă și constantă a acestora, dovedindu-se adesea o strategie ineficientă. O astfel de gândire era aplicabilă și în cazul sindicatelor, însă, în prezent, din ce în ce mai multe dintre acestea au ales să implementeze progresiv măsuri speciale pentru a-și reconstrui structurile astfel încât să fie sensibile la gen, la nevoile și experiențele diferite ale femeilor și bărbaților.

Prin urmare...

Pentru a stimula participarea femeilor în interiorul sindicatelor, la toate nivelurile, sindicatele pot să:

- **Adopte politici, planuri, obiective, măsuri sau strategii specifice, menite să asigure respectarea egalității de gen și să îmbunătățească situația femeilor în sindicate.**

ATENȚIE

Pentru ca acestea să nu rămână numai în plan declarativ, ci să fie puse în practică, este necesar să fie însoțite de pași și măsuri specifice pentru implementare, de o încadrare într-un timp anume, propus pentru obținerea de rezultate măsurabile, de alocarea de resurse umane și materiale, acolo unde este nevoie, precum și de monitorizarea și evaluarea succesului obținut.

- **Adopte măsuri pozitive pentru a crește reprezentarea femeilor în poziții de luare a deciziilor**, ca, de exemplu: rezervarea unui număr de locuri pentru femei în forurile decizionale ale sindicatului, implementarea sistemului de cote pentru participarea femeilor la congrese, comitete, echipe de negociere, programe de formare profesională, nominalizarea femeilor pe listele de candidați pentru alegerile care au loc în cadrul sindicatului.

ATENȚIE

Acest tip de măsuri sunt temporare și sunt implementate pentru a corecta un dezechilibru înregistrat. Sunt foarte necesare pentru a se asigura că sindicatul reprezintă nevoile specifice ale tuturor membrilor și membrelor sale, bărbați și femei și este credibil și eficient în îndeplinirea mandatului asumat!

- **Modifice statutele și regulamentele interioare astfel încât acestea să fie sensibile la gen**. Schimbările produse pot fi în sensul: stabilirii unor comitete ale femeilor în cadrul sindicatului, asigurării că aceste comitete au alocate resurse suficiente pentru a fi eficiente și active etc.

ATENȚIE

Adesea, structurile sindicale sunt rigide și funcționează după principii exclusiv masculine, iar adoptarea unor astfel de schimbari la nivel intern le poate transforma în structuri prietenoase față de femei!

- **Înregistreze date și statistici segregate pe sexe**. Majoritatea sindicatelor nu dețin date segregate pe sexe.

ATENȚIE

Acestea sunt foarte necesare pentru promovarea egalității de gen, pentru o bună cunoaștere a persoanelor pe care sindicatul le reprezintă și pentru monitorizarea și evaluarea succesului obținut în promovarea egalității de gen!

- **Sensibilizeze femeile și bărbații din cadrul sindicatului în legătură cu egalitatea de gen și cu problemele specifice cu care se confruntă femeile**. Este important ca femeile lidere să beneficieze de vizibilitate și să fie modele pentru alte femei care s-ar putea implica, ca materialele distribuite în cadrul sindicatelor să fie sensibile la gen, să folosească un limbaj adecvat și să promoveze mesaje care să fie adresate atât barbaților, cât și femeilor.

ATENȚIE

Prin campanii de conștientizare și sensibilizare la gen, lucrătorii și lucrătoarele din cadrul sindicatului pot ajunge să înțeleagă beneficiile unei reprezentări echitabile pentru femei și bărbați!

- **Ofere oportunități de educare și formare pentru femei**. Astfel de oportunități au potențialul să: le crească încrederea în forțele proprii, le ofere dimensiunea importanței participării femeilor și a rolului lor în sindicat, corecteze stereotipuri de gen, le formeze pentru a accede în poziții de luare a deciziei, le învețe cum să se organizeze mai bine și să devina solidare.

ATENȚIE

Lipsa de formare specifică și lipsa de încredere în abilitățile proprii contribuie adesea la neimplicarea femeilor, iar prin deschiderea accesului real la educație, aceste bariere pot fi ușor depășite!

- **Intervină la nivelul nevoilor și constrângerilor specifice femeilor**. Motive importante care stau la baza neimplicării femeilor sunt și responsabilitățile care le revin acestora în familie.

ATENȚIE

Sindicatele pot identifica cele mai bune modalități prin care să corecteze această situație: implicarea femeilor în cursuri și sesiuni de formare "la distanță", organizarea întâlnirilor în timpul programului de lucru, pentru ca femeile să poată participa, oferirea de facilități pentru îngrijirea copilului etc.

Promovarea egalității de gen prin intermediul procesului de negociere colectivă

Adică...?

Majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene au adoptat legislație specifică anti discriminare sau reglementări privind egalitatea de șanse pentru femei si bărbați. Ambele tipuri de acte normative sunt binevenite și necesare, însă nu soluționează problema inegalității de gen în totalitate, fiind nevoie ca acestea să fie însoțite de modalități de intervenție diverse, precum intervenții la nivelul dialogului social, al negocierilor colective, al recomandărilor și acțiunilor comune ale actorilor sociali importanți etc.

Prin urmare...

Negocierea colectivă este un mecanism eficient de asigurare a faptului că drepturile lucrătorilor și lucrătoarelor sunt respectate. În multe state europene, negocierea colectivă este recunoscută ca fiind un mijloc cheie de acțiune pentru promovarea egalității de șanse pentru femei și bărbați. Negocierea colectivă poate conduce la contracte colective de muncă reprezentative, care să ia în calcul nevoile și interesele specifice ale bărbaților și femeilor din sindicate, în special având în vedere că acestea nu sunt întotdeauna adecvat luate în calcul prin legislația muncii.
Este important ca sindicatele să includă pe agenda negocierilor colective problematica de gen, în special pentru că femeile constituie un procent semnificativ din totalul forței de muncă, iar mandatul sindicatelor este acela de a apăra și promova interesele tuturor membrilor și membrelor lor. În plus, persistența stereotipurilor și prejudecăților în legatură cu rolul și contribuția femeilor pe piața muncii poate constitui sursă de discriminări pe criteriul de gen. Includerea problematicii de gen pe agenda sindicatelor poate să contribuie semnificativ la combaterea unor astfel de stereotipuri și prejudecăți, contribuind astfel la protecția lucrătorilor și a lucrătoarelor împotriva oricăror forme de discriminare.

ATENȚIE

Sindicatele trebuie să pregătească atent negocierile colective în cazul în care agenda lor include probleme specifice ale femeilor: să consulte, în faza de pregătire, femeile și să includă perspectiva acestora, să strângă date concludente în legătură cu subiectele care urmează să fie negociate, să includă femei în echipa de negociere, care să beneficieze de formare în problematica de gen, dar și în negociere colectivă, să stabilească o agendă de negociere clară și să își pregătească foarte bine intervențiile.

Membrii și membrele echipelor de negociere trebuie să **identifice și să prezinte angajatorilor, în mod pragmatic, motive pentru care luarea în calcul a perspectivei de gen se poate constitui într-o sursă de beneficii:** productivitate crescută, folosirea eficientă a resurselor umane, angajați și angajate loiali/loiale și satisfăcuți/te, absenteism scăzut, potențial de conflicte de muncă scăzut, imagine pozitivă și deschisă a companiei etc.

La masa de negociere, **negociatorii**, atât femei, cât și bărbați, **trebuie să fie foarte bine pregătiți și informați**, să fie ei înșiși/însele sensibilizați/te și conștientizați/te în legatură cu problematica de gen, să o perceapă și să o prezinte drept prioritate.

Este esențial ca **progresele făcute** în urma procesului de negociere colectivă să fie **promovate eficient**, astfel încât lucrătorii și lucrătoarele să ajungă să le cunoască și să se folosească de ele. Trebuie să fie **stabilite metode de monitorizare** a acestora, precum și a efectelor obținute în urma aplicării lor.

INFO

Aspecte care pot fi incluse pe agenda de negociere:

- **Nediscriminare și egalitate de șanse și tratament la locul de muncă**: angajare, formare și perfecționare profesională, promovare, concediere, sancționare;
- **Demnitate la locul de muncă**: hărțuirea sexuală;
- **Salarizare**: salariu lunar, prime, pensii etc.
- **Măsuri de protecție a maternității și responsabilități familiale**: nediscriminarea femeilor însărcinate, lăuze și care alăptează, indemnizații de maternitate, concedii, concediu de paternitate, facilități pentru îngrijirea copilului etc.
- **Ore de muncă**: ore de muncă și ore suplimentare, ore de muncă în regim part time, munca de noapte, ore de muncă în cazul femeilor însărcinate și care alăptează etc.
- **Concedii**: concediul de odihnă, concediul de maternitate, concediul parental, concediul medical, concediul în vederea formării profesionale etc.
- **Sănătate și securitate la locul de muncă**: măsuri de protecție a muncii, echipamente personale de protecție a muncii, protecția muncii în cazul femeilor însărcinate sau care alăptează etc.

Ce fac sindicatele din statele membre ale Uniunii Europene pentru promovarea egalității de gen?

EXEMPLE

MAREA BRITANIE

În domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați, sindicatele și confederațiile sindicale din Marea Britanie au o abordare complexă, manifestată adesea prin *luări de poziție, campanii de sensibilizare, conferințe şi colaborări cu sectoarele guvernamentale, non-guvernamentale* și cu patronatele, în ceea ce privește:

- plata egală pentru muncă egală și pentru muncă de valoare egală -

În ceea ce priveşte plata egală pentru munca egală sau de valoare egală, studii efectuate anterior anului 2001 indicau existența unei ***diferențe salariale între femei şi bărbați*** *cu valori între 1.8% şi 26%. În 2001, confederația sindicală TUC (Congresul Sindicatelor) a inițiat un proiect menit să conducă la diminuarea acestor diferențe salariale, în cadrul căruia 400 de persoane au fost instruite şi au devenit experte în problematica plății egale. Aceste persoane, ulterior procesului de instruire, au cooperat cu angajatori diverşi, pentru a găsi cele mai bune soluții în vederea eliminării discriminărilor salariale. La un an după implementare, rezultatele proiectului au fost măsurate şi evaluate, iar concluzia a fost că peste 50% dintre angajatorii vizați lucrau împreună cu experții formați de TUC şi făcuseră progrese vizibile în identificarea de soluții viabile pentru reducerea diferențelor salariale dintre bărbați şi femei. În urma unui chestionar aplicat angajatorilor implicați în proiect, aceştia au declarat că văd acum problema plății egale dintr-o perspectivă mult mai largă, că acest fapt se datorează cooperării cu sindicatele şi că presiunea sindicatelor a avut un rol foarte important în schimbarea atitudinii lor față de această situație existentă pe piața muncii.*

EXEMPLE

- violența în familie și efectele acesteia la locul de muncă -

În anul 2003, la nivel guvernamental a fost publicat un document care detalia propunerea oficială de amendare a legislației relevante în domeniul violenței în familie. Confederațiile sindicale au considerat că pot aduce o contribuție importantă la formularea unei legislații superioare în domeniu, furnizând, printre altele, date concrete cu privire la situațiile particulare ale membrilor/membrelor de sindicat din perspectiva actelor de violență în familie la care aceștia/acestea ar putea fi supuși/supuse. Astfel, a fost elaborat și distribuit un chestionar în cadrul TUC, chestionar din care au rezultat concluzii precum:

- 51% dintre persoanele care au răspuns la chestionar au fost/sunt victime ale violenței în familie;

- 88% dintre persoanele care au răspuns la chestionar sunt femei și numai 12% bărbați; 92% dintre persoanele care s-au declarat victime ale violenței în familie sunt femei;

- 59% dintre persoanele victime ale violenței în familie au copii, iar în 44% dintre cazuri copiii au fost prezenți la situația de violență în familie;

- 46% dintre persoanele victime ale violenței în familie au declarat că situația de violență le-a afectat capacitatea de muncă, iar 49% dintre aceste persoane au declarat că au absentat de la lucru în perioada de "vindecare".

Chestionarul elaborat și interpretat în cadrul TUC se constituie într-un indicator relevant pentru experiențele membrilor/membrelor de sindicat din perspectiva violenței în familie. Această inițiativă în domeniu nu este singulară, ci vine în completarea unor publicații deja editate de TUC, precum "Să rupem tăcerea în ceea ce privește violența în familie!" (2002) sau "Violența în familie: ghid pentru locul de muncă" (2002). Această ultimă publicație se adresează angajatorilor și reprezentanților/telor sindicatelor care doresc să implementeze la locul de muncă politici speciale referitoare la violența în familie și le indică acestora o parte dintre efectele multiple pe care fenomenul de violență le poate avea asupra activității de lucru a victimelor. Confederația sindicală consideră că, pentru multe persoane care sunt supuse violenței în familie, locul de muncă poate fi acel spațiu sigur, în care pot avea acces liber la informații privind situația în care se află.

EXEMPLE

În plus, TUC crede că angajatorii şi sindicatele pot juca un rol extrem de important în a oferi suport victimelor şi în a descuraja explicit violența în familie şi diversele prejudecăți asociate acestora.

- impulsionarea femeilor de a deveni membre de sindicat, instruirea lor în domenii de interes și încurajarea acestora de a candida la poziții de decizie în viața publică -

Pentru a creşte numărul femeilor-membre, sindicatele organizează întâlniri sau sesiuni de informare care aduc în discuție probleme de interes larg pentru femei: protecția maternității, indemnizația şi concediul de maternitate şi de îngrijire şi creştere a copilului, hărțuirea sexuală etc.
Pentru a avea un număr reprezentativ de femei în poziții de conducere, sindicatele adaugă la procesul electoral, care este bazat pe principiul reprezentării proporționale, măsurile informale complementare, precum organizarea de sesiuni de formare adresate exclusiv femeilor.
În ceea ce priveşte participarea la sesiuni de instruire, o măsură specială luată pentru femeile cu responsabilități familiale care nu au posibilitatea de participare fizică la aceste sesiuni, constă în organizarea de sesiuni de formare la distanță.

- maternitatea, îngrijirea și creșterea copilului, concediul de paternitate și implicarea tatălui în creșterea și educarea copilului, sprijinirea persoanelor cu copii în dezvoltarea continuă a carierei -

Odată cu schimbarea legislației, în anul 2003, noi drepturi au fost acordate persoanelor cu copii care lucrează, precum şi adolescenților angajați. TUC a oferit tuturor acestora posibilitatea de a-şi cunoaşte drepturile, prin elaborarea unei serii de broşuri, disponibile pe web site-ul "Lucrează Inteligent" sau prin telefon, la linia specială "Cunoaşte-ți drepturile!". Web site-ul (www.worksmart.org.uk) conține informații esențiale legate de drepturile angajaților la locul de muncă, sănătatea la locul de muncă, integrarea în sistemul de pensii, alegerea sindicatului potrivit etc.

EXEMPLE

DANEMARCA

Se dorește, în cadrul sindicatelor, ca principiile egalității de șanse pentru femei și bărbați să fie luate în calcul în profunzime și integrate în mod complex în procesul de negociere colectivă. Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați pe piața muncii este privită drept un aspect foarte important de către sindicatele daneze, lucru care transpare și din seriozitatea cu care tratează și promovează această problematică. Între problemele cheie promovate în procesul de negociere colectivă sunt incluse:

- plata egală pentru muncă egală și pentru muncă de valoare egală pentru femei și bărbați
- maternitatea, precum și concediul și indemnizația pentru creșterea copilului
- asigurarea de șanse egale femeilor și bărbaților în accesul la formarea profesională
- hărțuirea sexuală la locul de muncă

S-au înregistrat progrese importante în toate aceste domenii, existând totuși discrepanțe între lucrătorii din sistemul public și cei din sistemul privat, primii beneficiind de prevederi mai avantajoase.

În Danemarca, conducerea confederațiilor sindicale și-a stabilit drept obiectiv atingerea reprezentării proporționale a femeilor și bărbaților în cadrul conducerii sindicatelor. Pentru atingerea acestui obiectiv, sunt luate măsuri specifice și sunt monitorizate în permanență succesele și pașii făcuți către îndeplinirea obiectivului.

INFO

Belgia

Partenerii sociali au agreat că este necesar să ia o serie de măsuri pentru o mai bună implementare a principiului plății egale pentru muncă de valoare egală. În acest sens, au investit mai multe resurse, financiare și umane, pentru a promova într-un mod superior egalitatea de șanse pentru femei și bărbați.
Acele sindicate care nu reușesc să asigure prin alegeri o **proporție reprezentativă de femei în poziții de conducere** sau în diferite comisii, sunt obligate să dezvolte mecanisme corective ulterior alegerilor, pentru a atinge acest obiectiv.

Franța

Pentru a atrage femei membre și pentru a le face vizibile în cadrul sindicatului, confederațiile sindicale din Franța au luat măsuri speciale pentru a se asigura că există o reprezentare de 30% a acestora în fiecare comisie importantă, precum și în echipele de negociere.

Letonia

Una dintre marile confederații sindicale letoniene oferă asigurări speciale de sănătate pentru femei, consultații medicale pentru probleme specifice, indemnizații suplimentare de maternitate și creștere a copilului.

Polonia

Confederațiile sindicale implementează diverse măsuri de promovare a solidarității între membrii și membrele de sindicat, printre care campanii și sesiuni de formare pentru sensibilizarea acestora la problematica de gen, postere tematice și articole în mass media.

ADRESE UTILE

Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse (ANES)

Bd. Ghe. Magheru nr. 6-8, sector 1, București
Tel/fax: 021-212.20.44

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

Str. Valter Mărăcineanu nr. 1-3, sector 1, București
Tel/fax: 021-312 65 85; 021- 312 65 78
www.cncd.org.ro

Inspecția Muncii - sediul central

Str. Matei Voievod nr.14, Sector 2, București
Tel. 021-252.00.55 /021-302.70.30
www.inspectmun.ro

Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei

Str. Dem I. Dobrescu nr. 2, sector 1, București
Tel. 021-222.38.50
www.mmssf.ro

Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale (CNPAS) - sediul central

Str. Latină nr. 8, București
Registratura generală: Tel.: 021- 250 28 94
Serviciul relații cu publicul: Tel.: 021-250 28 94 (programări audiențe),
021 250 91 11 (audiențe telefonice)
www.cnpas.org

Organizația Internațională pentru Migrație - Biroul din România
Blvd. Dacia nr.89 , sector 2, București

Telefon: +40 1 231 3179
Fax: +40 1 230 3614
www.oim.ro

Avocatul Poporului

Str. Eugeniu Carada, nr. 3 sector 3, București
www.avp.ro

RESURSE INTERNET

www.infoeuropa.ro - Delegaţia Comisiei Europene în România

www.europa.eu.int - Uniunea Europeană

www.eiro.eurofound.eu.int - EIRONLINE (Observatorul On Line al Relatiilor Industriale Europene)

http://etui.etuc.org - European Trade Union Institute (Institutul European al Sindicatelor)

http://www.ilo.org/public/english/employment/gems - ILO - Gender Promotion Programme, GENPROM (Organizaţia Internatională a Muncii, Programul de Promovare a Genului)

http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/publ - ILO - Gender Promotion Programme, GENPROM Publicaţii în domeniul egalităţii de gen

http://www.un.org/docs/ecosoc - UN Economic and Social Council (ONU, Consiliul Economic si Social)

www.un.org - Organizatia Naţiunilor Unite

www.un.org/womenwatch/daw/ - Divizia ONU pentru Promovarea Femeilor

www.un.org/womenwatch/daw/csw - Comisia pentru Statutul Femeii, ONU

www.un.org/womenwatch/resources - Resurse şi informaţii diverse

www.unhchr.ch/women - Înaltul Comisariat ONU pentru Drepturile Omului

www.unifem.undp.org - Fondul ONU de Dezvoltare pentru Femei

www.unesco.org - Human Rights of Women

www.coe.int - Consiliul Europei

www.womenlobby.org - European Women's Lobby

www.icftu.org - Confederaţia Internaţională a Sindicatelor Libere

www.sttk.fi - Confederaţia Finlandeză a Angajaţilor, Finlanda

www.dgb.de - Confederaţia Germană a Sindicatelor, Germania

www.tuc.org.uk - Congresul Sindicatelor, Marea Britanie

www.cisl.it - Confederaţia Italiană a Sindicatelor Lucrătorilor, Italia

BIBLIOGRAFIE

«Ghid de informații și bune practici în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați». Livia Aninoșanu, Florentina Bocioc, Dana Marțiș, Irina Sorescu. Centrul Parteneriat pentru Egalitate, București, 2004

„Contextul legislativ și instituțional al discriminării în România". Iustina Ionescu. În lucrarea „Combaterea discriminării: eficiența inițiativelor guvernamentale și neguvernamentale" Agenția de Monitorizare a Presei Academia Cațavencu, București, 2004

"Principalele instrumente internaționale privind drepturile omului la care România este parte », vol.I, "Instrumente universale". IRDO, București, 1997

"Lexicon feminist". Mihaela Miroiu, Otilia Dragomir (editoare), Ed. Polirom, Iasi, 2002

„Concept paper on combating discrimination in Romania". Renate Weber, 2003

„Abordarea integratoare a egalității de șanse între femei și bărbați", Consiliul Europei, 1998

„Raportul privind egalitatea de șanse între femei și bărbați", Directoratul General pentru Ocupare, Afaceri Sociale și Șanse Egale/Comisia Europeană, 2004

"Cadrul de acțiuni privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați", Confederația Sindicatelor Europene, 2005

„How Europeans spend their time: everyday life of women and men. Data 1998 2002". European Commission, Eurostat, 2004. pg. 30 31. Datele anului 2002

„Working conditions in the acceding and candidate countries". European Foundation for the Improvement of living and working Conditions. Dublin. 2003.

"The life of women and men in Europe: a statistical portrait. Data 1980 - 2000". European Commission. Eurostat. 2002

"Gender pay gap in European labour markets / measurement, analysis and policy implications" Commission staff working paper. Commission of the European Communities, Brussels, 2003, SEC (2003) 937.