

GEN + POLITICI
PUBLICI = ?



Parteneri egali. Competitori egali

Oana Băluță (coordonatoare)
Alice Iancu
Alina Dragolea



Centrul de Servicii Comunitare
și pentru Oameni

Editura Maiko, București, 2007

PARTENERI EGALI. COMPETITORI EGALI

Oana Băluță (coordonatoare)

Alice Iancu

Alina Dragolea

Coperta și ilustrațiile: Ciprian Ciuclea

Volum apărut în cadrul proiectului *Equal Competitors, equal partners. Integrating gender equality in policy making*, finanțat de Agenția Elvețiană de Dezvoltare și Cooperare, care se desfășoară în perioada februarie-decembrie 2007.

Copyright ©, 2007, Centrul de Dezvoltare Curriculară și Studii de Gen: FILIA

Editura MAIKO, 013791 București, sector 1,
str. Someșul Rece nr. 23
Editor: Iosif Varga
mvarga@xnet.ro

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

BĂLUȚĂ, OANA

Parteneri egali. Competitori egali: Integrarea dimensiunii de gen în procesul de elaborare a politicilor publice / Oana Băluță (coord.),

Alice Iancu, Alina Dragolea. - București : Maiko, 2007

Bibliogr.

Index

ISBN 978-973-7620-11-8

I. Iancu, Alice

II. Dragolea, Alina

32.01

Oana Băluță
(coordonatoare)

Alice Iancu
Alina Dragolea

Parteneri egali. Competitori egali

Integrarea dimensiunii de gen în procesul de
elaborare a politicilor publice



Editura MAIKO
București, 2007

Oana Băluță

(coordonatoarea proiectului)

Este absolventă a Facultății de Litere, Universitatea București (2003) și a Masteratului de Gen și Politici Publice – SNSPA (2005), doctorandă din 2004 în Științe Politice la SNSPA cu o teză despre gen și interese politice.

Este coautoare a volumelor *Justiție și Afaceri interne* (2007, Editura Tritonic) și *Gen și viață cotidiană* (2006, Editura Arefeana). Este editoare a colecției de studii *Gen și putere. Partea leului în politica românească* (2005) publicat la Editura Polirom.

A publicat articole în diverse reviste: *aLititudini*, *Observator cultural*, *România literară*, *Cultura*, *AnALize*. Este interesată, cu precă-dere, de teorii politice feministe, studii de gen.

Date de contact: oana_baluta@centrulfilia.ro

Alina Dragolea

(asistentă proiect)

Este absolventă a Facultății de Științe Politice, Școala Națională de Studii Politice și Administrative (2003), doctorandă din 2005 în Științe Politice la SNSPA.

A făcut parte din echipa redacțională a revistei „POLITIKON” (2002) și a fost vice-președintă a Asociației Internaționale a Studenților la Științe Politice. Între 2003-2005 a lucrat în cadrul Administrației Prezidențiale, Departamentul Relații Internaționale.

Date de contact: alina.dragolea@centrulfilia.ro

Alice Iancu

(asistentă proiect)

Este absolventă a Facultății de Științe Politice, Școala Națională de Studii Politice și Administrative (2003), doctorandă din 2005 în Științe Politice la SNSPA. De asemenea, este masterandă în cadrul Masterului de Gen și Integrare Europeană.

Date de contact: alice_iancu@centrulfilia.ro

CUPRINS

Cuvânt înainte

<i>Oana Băluță</i>	7
Dimensiunea de gen a politicilor publice	
<i>Alice Iancu, Alina Dragolea, Oana Băluță</i>	10
1. Cadru conceptual: politici publice, egalitate de șanse și abordarea integratoare a dimensiunii de gen	10
2. Elaborarea unei politici publice – integrarea dimensiunii de gen	13
2.1. Etapele elaborării unei politici publice	13
2.2. Promovarea cooperării între instituțiile statului, ONG-uri și alte organizații relevante	16
2.3. Domenii prioritare de acțiune	18
2.4. Aspecte importante în introducerea dimensiunii de gen	20
3. Analiza evoluțiilor instituționale recente ale Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES)	22
Concluzii	24
BIBLIOGRAFIE	25

Dimensiunea de gen a pieței muncii

<i>Alina Dragolea</i>	27
CUPRINS	28
1. Introducere	29
2. Dimensiunea de gen pe piața muncii – o viziune dinspre Uniunea Europeană	32
3. Piața muncii din România – integrarea perspectivei de gen	39
4. Direcții de acțiune în politicile publice	63
BIBLIOGRAFIE	76
ANEXĂ	80

Dimensiunea de gen a reconcilierii dintre muncă, familie și viață privată

<i>Oana Băluță</i>	84
CUPRINS	84
Uniunea Europeană, la intersecția dintre muncă, familie și viață privată	86
Reconcilierea în România: cifre și tendințe	108
Propuneri de politici sensibile la gen	128
BIBLIOGRAFIE	131

Dimensiunea de gen a excluziunii sociale

<i>Alice Iancu</i>	134
CUPRINS	132
1. Introducere	136
2. Definierea conceptelor și abordarea europeană privind excluziunea socială	138
3. Domenii ale incluziunii sociale: accesul și prezența pe piața muncii, sistemele de pensii și serviciile de sănătate	149
BIBLIOGRAFIE	182

Dimensiunea de gen a educației

<i>Alice Iancu, Alina Dragolea</i>	188
Date generale	188
1. Uniunea Europeană și abordarea educației din perspectiva de gen:	188
2. Sistemul de educație în România - scurtă prezentare	189
Dimensiunile de gen ale educației	192
1. Arii problematice	192
2. Recomandări privind elaborarea de politici publice în educație care să includă dimensiunea de gen	195
BIBLIOGRAFIE	194

Dimensiunea de gen a bugetării

<i>Oana Băluță</i>	201
Bugetarea de gen în Uniunea Europeană	201
Introducere	201
Ce este bugetarea de gen?	202
Ce urmărește bugetarea de gen?	203
Ce se întâmplă în România?	206
Recomandări de politici publice	209
BIBLIOGRAFIE	211
INDEX TEMATIC	207

Cuvânt înainte

Volumul pe care îl aveți în față are ca subiect politicile publice, însă nu oarbe la dimensiunea de gen, ci politici publice adresate atât femeilor, cât și bărbaților care au interese, nevoi comune și diferite, deopotrivă. Ceea ce noi propunem, sunt recoman-dări pentru procesul de elaborare a politicilor publice ce au ca punct de pornire, dacă vreți, chiar viața cotidiană a femeilor și a bărba-ților care este determinată la nivel educațional, influențată de participarea pe piața muncii, în care trebuie integrată (re)concilierea dintre muncă, familie și viață privată și care, într-o altă etapă, este conturată de sistemul de pensii.

În perioada în care scriu aceste rânduri, instituția care a fost special creată pentru a promova egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și care trebuie să asigure integrarea perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, nu este funcțională din cauza utilizării politice deficitare a resurselor financiare și umane.

Proiectul pe care Centrul FILIA îl implementează, „Competitori egali, parteneri egali. Integrarea dimensiunii de gen în procesul de elaborare a politicilor publice”, cu sprijinul Agenției Elve-țiene de Dezvoltare și Cooperare a pornit de la o nemulțumire a echipei care a realizat acest volum: în România, politicile publice sunt oarbe la dimensiunea de gen. Noi considerăm că introducerea perspectivei de gen trebuie să fie o prioritate pentru cei care elabo-rează politici publice specifice câtorva domenii în mod particular: piața muncii, (re)concilierea dintre muncă, viață privată și familie, incluziune socială, educație și bugetare de gen. Însă, includerea dimensiunii de gen nu trebuie considerată un „rest” care ar putea fi adăugat (sau nu), eventual într-o etapă finală, a elaborării politicilor publice, doar pentru că România a semnat o serie de angajamente europene. Publicul căruia politica i se adresează, impactul politicii respective asupra femeilor și/sau bărbaților care alcătuiesc grupul țintă trebuie avute în vedere pe toată perioada formulării politicilor publice.

Proiectul nostru se adresează atât celor care elaborează politici publice, cât și partidelor politice care pot să schimbe situația actuală, asigurând baza unui parteneriat între femei și bărbați.

Însă, pentru elaborarea unor proiecte coerente și eficiente este necesar și un parteneriat între organizațiile neguvernamentale care sprijină egalitatea de șanse și instituțiile statului cu atribuții în acest domeniu. Organizațiile neguvernamentale au acumulat experiență și au o expertiză care nu poate și nu trebuie să fie ignorată de instituțiile și/sau persoanele responsabile cu elaborarea politicilor publice sensibile la gen. Pentru că noi credem în împărtășirea experienței, am integrat în acest volum și sugestiile venite din par-tea membrilor Comisiei Naționale pentru Egalitatea de Șanse (CONES), transpuse într-un chestionar elaborat de Centrul FILIA.

Pentru că ne-am dorit ca recomandările noastre să aibă impact asupra vieții trăite a femeilor și a bărbaților, am pornit de la cercetarea „Gen, interese politice și inserție europeană”, coordonată de prof. univ. Mihaela Miroiu, ale cărei rezultate au contribuit la întregirea unui portret al subiectelor abordate în studii și articole. De asemenea, am considerat că exemplele de bune practici din țări europene pot să constituie un sprijin consistent pentru România, deoarece anumite măsuri nu trebuie reinventate, în același timp nu trebuie să uităm că aici ne confruntăm și cu probleme specifice, așa cum veți descoperi citind acest volum.

Pentru implementarea acestui proiect am beneficiat de sprijin financiar din partea Agenției Elvețiene de Dezvoltare și Cooperare căreia dorim să îi adresăm mulțumirile noastre pentru că a investit încă o dată într-un demers care are ca scop egalitatea de gen. În mod deosebit, dorim să îi mulțumim doamnei Stoicescu Louise Marie, National Program Officer, pentru susținerea domniei sale.

Mulțumirile noastre se îndreaptă către prof. univ. Mihaela Miroiu care ne-a susținut în elaborarea volumului și ale cărei recomandări au contribuit la conturarea acestei structuri finale, către Emanuel Răuță ale cărui sugestii ne-au fost deosebit de utile pentru a schița o lume a politicilor publice în care dimensiunea de gen este parte componentă. De asemenea, dorim să îi mulțumim Cristinei Mocanu fără ajutorul căreia ne-ar fi fost infinit mai greu să avem acces la o serie de date statistice incluse în volum și Anei Bulai pentru răbdarea cu care ne-a fost alături și sprijinul oferit.

Alice Iancu
Alina Dragolea
Oana Băluță

Dimensiunea de gen a politicilor publice

This section aims to briefly present a gender-inclusive approach to public policy. It discusses the need for a gendered approach to policy-making and it offers a short discussion on how to include gender in every stage of the policy-making process and on how to read policies from a gender impact assessment point of view.

1. Cadru conceptual: politici publice, egalitate de șanse și abordarea integratoare a dimensiunii de gen.

Alături de schimbarea instituțională, politicile publice reprezintă instrumentul prin care România se apropie de standardele europene în domeniile (economice, politice și sociale) prioritare de reformă. *Egalitatea de șanse pentru toți* reprezintă un principiu din ce în ce mai prezent pe agenda instituțiilor guvernamentale, cel puțin la nivel programatic și strategic. Egalitatea de șanse dintre femei și bărbați constituie o arie de intervenție care s-a instituționalizat și a obținut vizibilitate în ultimii ani, iar perspectiva de gen a devenit un factor care nu mai poate fi ignorat odată cu dobândirea de către România a calității de stat membru al UE.

„Politicile publice se referă la acel lanț decizional privind alegerea obiectivelor, a mijloacelor și a resurselor alocate pentru atingerea lor în situații specifice”¹. O politică publică constituie „acea direcție de acțiune sau lipsă a acțiunii aleasă de autoritățile

¹ Adrian Miroiu, Mirella Rădoi și Marian Zulean, 2002, *Politici publice*, Editura Politeia - SNSPA, București, p. 24.

publice ca răspuns la o anumită problemă sau la un set de probleme interconectate”².

Putem utiliza următoarea clasificare a politicilor publice³:

❖ **descriptive** (cuprind explicarea, prezicerea cauzelor și a consecințelor unor politici);

❖ **normative** (cuprind explicarea/ prezicerea, dar și formularea regulilor și a recomandărilor pentru atingerea unei anumite valori, de exemplu pentru realizarea egalității de gen). Ele presupun și o analiză a valorilor în politicile publice dincolo de analiza instrumentală sau tehnică⁴ – de exemplu: analizele de gen constituie, în general, evaluări normative ale politicilor publice.

Includerea dimensiunii de gen în politicile publice trebuie realizată în toate etapele de elaborare a acestora. Dimensiunea de gen nu este un „rest” care să poată fi adăugat la final, ci trebuie să însoțească întregul proces de elaborare a politicilor publice pentru ca egalitatea de gen să nu mai fie percepută drept o cerință, prost înțeleasă și ridiculizată, a Uniunii Europene, promovată de acel *feminism room-service*⁵ care nu produce decât o *transpunere mecanică* a legislației europene.

Un obiectiv fundamental al Uniunii Europene îl constituie **promovarea egalității între femei și bărbați** prin angajamentul față de principiul egalității de șanse între femei și bărbați și față de abordarea integratoare de gen (*gender mainstreaming*).

² Leslie Pal, 2002, *Analiza politicilor publice: teorie și practică*, în Alina Mungiu-Pippidi și Sorin Ioniță (coord.), *Politici publice: teorie și practică*, Editura Polirom, Iași, p. 21.

³ William N. Dunn, septembrie 2003, *Public Policy Analysis: An Introduction*, Prentice Hall, p. 352-356.

⁴ Leslie Pal, 2002, *Analiza politicilor publice: teorie și practică*, în Alina Mungiu-Pippidi și Sorin Ioniță (coord.), *Politici publice: teorie și practică*, Editura Polirom, Iași, p. 22.

⁵ Mihaela Miroiu, 2004, *Drumul către autonomie*, Editura Polirom, Iași, p. 257.

„Și pentru români, egalitatea în drepturi și egalitatea de șanse ar trebui să fie mai mult decât un paragraf din credo-ul constituțional sau un principiu general de drept fără mecanisme de punere în practică efective”.⁶

Principiul egalității de șanse atrage atenția asupra nevoilor și situațiilor diferite în care se regăsesc bărbații și femeile și asupra faptului că egalitatea formală nu conduce automat la egalitate reală. Politicile de egalitate de șanse între femei și bărbați sunt instrumente esențiale pentru creșterea economică, prosperitate și competitivitate sporită. Pentru a utiliza pe deplin potențialul de productivitate al forței de muncă europene, este esențial să se promoveze participarea și rămânerea femeilor pe piața muncii și să se elimine diferențele dintre bărbați și femei în toate domeniile⁷.

Abordarea integratoare de gen vizează includerea dimensiunii de gen în toate domeniile și etapele politicilor publice pentru a sprijini implementarea egalității de gen. În cadrul statelor membre ale Uniunii Europene există câteva arii specifice unde se aplică: angajare și piața muncii, salarizare, procesul de luare a deciziilor, reconcilierea dintre muncă, familie și viață privată, incluziune și protecție socială, fonduri structurale, migrație, rolul bărbaților în promovarea egalității de gen, educație și pregătire, femei și știință, stabilirea bugetelor, dezvoltarea cooperării, egalitate de gen la nivel internațional, violență de gen și trafic de femei.⁸

DEFINIȚIE:

„Abordarea integrată constă în (re)organizarea, ameliorarea, evoluția și evaluarea proceselor de luare a deciziilor în scopul incorporării perspectivei egalității între femei și bărbați în toate domeniile și la toate

⁶ Romanița Elena Iordache, *Egalitatea de gen din perspectiva procesului de aderare la Uniunea Europeană*, AnALize, nr. 12, p. 66.

⁷ *Raportul Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind egalitatea de șanse între femei și bărbați-2007*, COM(2007)49 Final, Brussels, 7.02.2007, p. 7.

⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstrea-ming/general_overview_en.html.

nivelurile, de către factorii implicați, în mod obișnuit, în punerea în practică a politicilor.”⁹

2. Elaborarea unei politici publice – integrarea dimensiunii de gen¹⁰.

2.1. Etapele elaborării unei politici publice

În elaborarea unei politici publice, etapele principale sunt:

I. **definirea problemei (contextul, obiectivul general, obiectivele secundare);**

II. **identificarea beneficiarilor țintă;**

III. **propunerea direcțiilor finale de acțiune** (presupune alegerea dintre politici alternative și justificarea variantei alese);

IV. modalitățile de **implementare, evaluare și monitorizare** (indicatorii prin care să se estimeze impactul politicii din punctul de vedere al beneficiarilor).

I. Definirea unei probleme (este ulterioară identificării unei situații problematice):

- **Căutarea problemei** – în acest stadiu sunt luate în considerare toate ipotezele privind problemele care trebuiesc adresate. Scopul acestei etape este formularea unei **metaprobleme**, și anume identificarea unei categorii care să cuprindă „subdomenii” multiple (de exemplu, **segregarea pe orizontală** este o metaproblemă care este compusă din: discriminarea la angajare, diferențele de formare educațională și socializare de gen).

- Determinarea **problemei substanțiale** constă în încercarea de definire a problemei în termeni largi. Cel mai important element constă în determinarea **rețelei conceptuale** (care echivalează cu alegerea **ideologiei**) din prisma căreia

⁹ Dina Loghin, 2006, *Egalitatea de șanse între femei și bărbați în implementarea politicilor publice din România* - Ghid Practic -, PNUD, p. 21.

¹⁰ Pentru mai multe detalii vezi: Dina Loghin, 2006, *Egalitatea de șanse între femei și bărbați în implementarea politicilor publice din România* - Ghid Practic - PNUD, p. 161-204; William N. Dunn, septembrie 2003, *Public Policy Analysis: An Introduction*, Prentice Hall, p. 231-251; Leslie, Pal, 2002, *Analiza politicilor publice: teorie și practică*, în Alina Mungiu-Pippidi și Sorin Ioniță (coord.), *Politici publice: teorie și practică*, Editura Polirom, Iași, p. 20-46.

urmează să fie construită politica respectivă. De exemplu: „sărăcia este o problemă” – această afirmație poate fi gândită din mai multe perspective: politică, sociologică, etică, feministă etc. Soluțiile oferite de o politică publică vor fi în conformitate cu perspectiva aleasă.

DIMENSIUNEA DE GEN ÎN DEFINIREA UNEI PROBLEME, ÎN IDENTIFICAREA BENEFICIARILOR

Pentru evaluarea integrării dimensiunii de gen în procesul de definire a unei probleme și în identificarea unei probleme este recomandată folosirea următoarelor întrebări de verificare:

❖ Problema care este adresată vizează o dimensiune de gen? Aceasta nu presupune ca politica să formuleze explicit sau în principal probleme de gen (de exemplu: egalitatea de șanse între femei și bărbați, discriminarea la angajare). O politică publică poate fi relevantă din punct de vedere al genului dacă afectează în mod semnificativ diferit bărbații și femeile. De aceea, chiar în faza de formulare a politicii, următoarele întrebări trebuie puse:

❖ Ce încearcă această politică să realizeze și cine va avea de câștigat în urma ei?

❖ Aceasta politică ajută la satisfacerea nevoilor diferite ale femeilor și bărbaților?

❖ Politicile anterioare au condus la analize de gen pentru respectiva tematică?

❖ Sunt problemele de gen identificate în cadrul strategiei de comunicare?

❖ Care este punctul de vedere al femeilor și al bărbaților, al organizațiilor care îi reprezintă cu privire la problemele discutate și la rezultatele estimate?¹¹

II. Identificarea beneficiarilor țintă: determinarea grupului sau grupurilor sociale care se confruntă cu problema/problemele identificate.

ATENȚIE: în elaborarea unei politici publice trebuie analizate și posibilele consecințe (fie pozitive sau negative) ale acesteia asupra altor grupuri decât cele vizate în mod direct. De exemplu, *o propunere ca numărul zilelelor petrecute în spital să fie reduse pentru a scădea costurile serviciilor de sănătate*

¹¹ *Gender Impact Assessment*, Women and Equality Unit - Department of Trade and Industry, p.8 http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender_impact_assessment.pdf

presupune transferarea îngrijirii din perioada de convalescență asupra femeilor.

III. Propunerea direcțiilor finale de acțiune: Alegerea și justificarea variantei alese: recomandarea unei politici trebuie să țină cont de trei variabile: **eficiență** (dacă o anumită alternativă conduce la atingerea rezultatului scontat), **eficacitate** (sau raționalitatea economică – se referă la atingerea unor costuri minime pentru politica respectivă și la analiza cost-beneficii) și **adecvarea** (în ce măsură se pot atinge scopurile prin varianta aleasă).

DIMENSIUNEA DE GEN ÎN PROPUNEREA DIRECȚILOR FINALE DE ACȚIUNE

❖ Pentru evaluarea integrării dimensiunii de gen în procesul de alegere a direcțiilor finale de acțiune este recomandată folosirea următoarelor întrebări de verificare:

❖ Cum se desfășoară consultarea cu beneficiarii și cu alți parteneri sociali și dacă sunt tratați atât femeile, cât și bărbații în mod egal în acestea consultări?

❖ Analiza impactului probabil (pozitiv și/ sau negativ) asupra femeilor și bărbaților ?

❖ Au fost folosite date segregate pe gen în această etapă? (este strâns legată de punctul anterior)

❖ Ce alte variabile (etnie, vârstă, religie, orientare sexuală, handicap etc.) mai sunt necesare în cadrul analizei respective?¹²

DIMENSIUNEA DE GEN ÎN IMPLEMENTAREA, MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA POLITICILOR PUBLICE

❖ S-a introdus dimensiunea de gen în evaluare?

❖ Au fost măsurate efectele politicii segregate pe gen?

❖ A fost măsurat accesul la cunoașterea politicii sau la facilitățile care decurg din aceasta în funcție de gen?

❖ Au fost informați în egală măsură bărbații și femeile asupra politicilor respective?

❖ Este necesară adaptarea indicatorilor și a modalităților de colectare a datelor?

¹² *Gender Impact Assessment*, Women and Equality Unit - Department of Trade and Industry, p. 11, http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender_impact_assessment.pdf.

❖ Au fost implicate ONG-uri cu expertiza în domeniu în procesul de implementare și evaluare? Au oferit acestea evaluări la fiecare etapă a politicii? S-a ținut cont de aceste evaluări?¹³

IV. Modalitățile de implementare, monitorizare și evaluare. În implementarea unei politici trebuie luate în calcul trei dimensiuni: **claritatea politicii, gradul de cunoștințe** al celor care o implementează (și al altor eventuali parteneri), **analiza bugetării și informarea beneficiarilor** cu privire la prevederile acesteia. Monitorizarea (pe parcursul implementării) presupune: stabilirea **indicatorilor de monitorizare**¹⁴ și a gradului în care politica a fost **implementată conform planificării. Evaluarea finală** presupune **determinarea următorilor factori: dacă** a produs politica efectele urmărite (raportat la problema determinată inițial), **dacă** sunt satisfăcute nevoile, preferințele, interesele sau valorile fiecărui grup de beneficiari, **dacă** a fost rațională din punctul de vedere al analizei cost – beneficii și dacă politica publică este echitabilă (respectiv dacă beneficiile și costurile sunt just distribuite între grupuri diferite).

2.2. Promovarea cooperării între instituțiile statului, ONG-uri și alte organizații relevante

Participarea **partenerilor sociali** în procesul de elaborare a politicilor publice constituie un element esențial pentru asigurarea eficacității, corectitudinii și a unei legitimități crescute a acestora. Această relație funcționează, de altfel, în **sistem de reciprocitate**: de exemplu, pentru elaborarea acestui volum au fost trimise chestionare membrilor CONES¹⁵, care au inclus

¹³ Idem, p. 20 și Dina Loghin, 2006, *Egalitatea de șanse între femei și bărbați în implementarea politicilor publice din România - Ghid Practic* - PNUD, p. 187-188.

¹⁴ Ultimele documente elaborate de către instituțiile Uniunii Europene au inclus și indicatori de monitorizare segregati în funcție de gen. De exemplu, indicatorii de monitorizare în cazul politicilor privind sistemul de pensii din *Portfolio of Overarching indicators and Streamlined Social Inclusion, Pensions and Health Portfolios*, 2006.

¹⁵ Dorim să mulțumim reprezentanților următoarelor instituții, care au trimis răspunsuri la chestionarele noastre: Agenția Națională pentru Protecția Familiei, Inspecția muncii, Centrul Parteneriat pentru Egalitate, Blocul Național Sindical,

întrebări în legă-tură cu modul în care cunosc/ evaluează **importanța** dimensiunii de gen, **instrumentele** pe care le au la dispoziție pentru introducerea acesteia în elaborarea politicilor publice, **domeniile** în care consideră că aceasta are o importanță deosebită și **așteptările** pe care le au față de elaborarea unui volum precum cel de față.

În ceea ce privește **importanța** dimensiunii de gen toți respondenții au considerat că aceasta trebuie să fie integrată în procesul de elaborare a politicilor publice. Dintre **instrumentele** necesare pentru formularea (mai eficientă) de politici publice sensibile la gen au fost menționate: creșterea conștientizării cu privire la discriminare și egalitate de șanse (inclusiv pentru structurile superioare de decizie); apelarea la expertiza de gen și recunoașterea importanței acesteia; statistici și cercetări în domeniu; înființarea și sprijinirea unor structuri de cooperare între diferite departamente; un volum care să cuprindă noțiuni teoretice privind egalitatea de șanse și bune practici, precum și acte normative, legislație românească și europeană.

Domeniile unde s-a considerat că includerea dimensiunii de gen este prioritară sunt: piața muncii (egalizarea remunerației și adresarea celorlalte condiții dezavantajoase de pe piața muncii), educație, asistența socială (nașterea și creșterea unui copil, îngrijirea vârstnicilor), șomajul, politica de

sănătate, politica de alocare bugetară. Aceste domenii sunt analizate în volumul de față, *Parteneri egali. Competitori egali*.

De asemenea, respondenții și-au exprimat dorința ca volumul să cuprindă: o clarificare a conceptului de politică publică

Dintre membrii CONES care au răspuns chestionarelor trimise de Centrul FILIA, toți au susținut integrarea dimensiunii de gen în cadrul politicilor publice și că aceasta **nu trebuie** considerată un domeniu separat.

(ce este politica publică, scopul politicii și clarificarea obiectivelor, beneficiari, planificare și monitorizare), metode și instrumente pentru abordarea integratoare a dimensiunii de gen în context european, studii de caz (exemple de tipul „așa da”, „așa nu”, exemple de bună practică), informații despre instituțiile relevante în domeniu și strategiile acestora, programe existente, surse de informare actualizate. Recomandările și sugestiile incluse în chestionare au fost transpuse în cadrul acestui volum. Cooperarea inter-instituțională și dezvoltarea unor relații strânse între instituțiile statului și organizațiile de femei este un element vital al formulării de politici publice care să includă dimensiunea de gen.

Pentru a verifica gradul de implicare a instituțiilor și a actorilor relevanți în formularea, implementarea și evaluarea politicilor publice, trebuie urmărit dacă au fost consultați:

- ❖ Persoane care răspund de implementarea dimensiunii de gen din alte ministere sau departamente;
- ❖ Reprezentanți, femei și bărbați, ai intereselor sectorului privat;
- ❖ ONG-uri sau o organizație umbrelă care reprezintă diferite grupuri de femei și activează în domeniul egalității de gen;
- ❖ Organizații care reprezintă interesele bărbaților;
- ❖ ONG-uri cu activitate în domenii importante pentru dimensiunea de gen sau cu interese în problematica de gen;
- ❖ Grupuri și organizații de *advocacy* pentru drepturilor omului;
- ❖ Cercetători și analiști politici, din mediul academic.¹⁶

2.3. Domenii prioritare de acțiune

Există câteva domenii pentru care considerăm că introducerea dimensiunii de gen în politicile publice din România trebuie să fie o prioritate: piața muncii, reconcilierea dintre muncă, familie și viață privată, excluderea socială, educație și bugetarea de gen. Aceste domenii funcționează interdependent, punctele lor de intersecție fiind subliniate în cadrul volumului.

¹⁶ Dina Loghin, 2006, *Egalitatea de șanse între femei și bărbați în implementarea politicilor publice din România - Ghid Practic* -, PNUD, p. 159.

Educația este un domeniu al politicilor publice pentru care importanța integrării dimensiunii de gen a fost semnalată prin numeroase studii în domeniu. Relevanța genului în educație este determinată de trei paliere: stereotipurile de gen din cadrul programelor școlare, consecințele pe piața muncii ale alegerilor geni-zate conturate de/ prin educație și componenta de gen a personalului didactic din învățământ. Din articolul *Dimensiunea de gen a educației* reiese necesitatea integrării dimensiunii de gen în politicile educaționale.

Politicile în **domeniul pieței muncii** au, în acest moment, atât la nivel european, cât și românesc, prevederi specifice privind integrarea dimensiunii de gen. Cu toate acestea, așa cum arată studiul *Dimensiunea de gen a pieței muncii*, abundența legislativă și instituțională nu a reușit să micșoreze diferențele de venit din diferite domenii de activitate. De asemenea, există în continuare discrepanțe semnificative între șansele de promovare ale femeilor și bărbaților. Pașii următori necesari în acest domeniu îi constituie implementarea legislației în vigoare, precum și elaborarea de politici publice sensibile la gen, care să ia în considerare atât obstacolele cu care se confruntă femeile din România pe piața muncii, cât și diversitatea femeilor și a problemelor specifice ale acestora pentru realizarea unei egalități reale între femei și bărbați.

Reconcilierea dintre muncă, familie și viață privată constituie un alt domeniu important unde este necesar să se intervină prin politici sensibile la gen deoarece joacă un rol important în susținerea egalității dintre femei și bărbați. Politicile de reconciliere nu trebuie să se adreseze exclusiv femeilor, ci trebuie să îi includă și pe bărbați. De asemenea, este necesar ca acestea să fie mixte și să se țină seama de consecințele lor asupra vieții indivizilor, femei și bărbați, asupra participării acestora pe piața muncii. Așa cum reiese din studiul *Dimensiunea de gen a reconcilierii dintre muncă, familie și viață privată* inclus în acest volum, armonizarea vieții private cu familia permite femeilor să intre și să rămână pe piața muncii și, în același timp, contribuie la incluziunea socială, reducând riscul de sărăcie.

Excluziunea socială reprezintă o arie a politicilor publice în care necesitatea introducerii dimensiunii de gen poate fi justificată pe mai multe coordonate. Excluziunea socială este un

domeniu extins, cuprinzând problematica sărăciei, a unor pensii echitabile și a accesului la servicii de sănătate adecvate. În cadrul capitolului *Dimensiunea de gen a excluziunii sociale* din acest volum este expusă modalitatea în care anumite **grupuri de femei sunt vulnerabile** în fața unui risc crescut de sărăcie și au un acces redus la servicii de sănătate. De asemenea, în general, femeile sunt dezavantajate în cadrul sistemului de pensii actual (reforma în domeniu nefiind în măsură să adreseze problema decalajului dintre veniturile femeilor și ale bărbaților aflați la vârsta pensionării). Această situație reflectă, într-o mare măsură, lipsa unor politici publice sensibile la gen.

Bugetarea de gen reprezintă analiza din perspectivă de gen a oricărui tip de cheltuieli și venituri, atrăgând atenția că atât interesele femeilor, cât și ale bărbaților trebuie luate în considerare în stabilirea bugetelor naționale și locale. Bugetarea de gen nu presupune construirea unor bugete separate pentru femei, ci realizarea unui buget în care dimensiunea de gen să fie integrată. Construirea unui buget nu este un simplu element tehnic, ci reflectă și modul în care guvernele își stabilesc prioritățile, cum își elaborează și implementează politicile. Articolul *Dimensiunea de gen a bugetării* abordează pe cât posibil, ținând cont de complexitatea subiectului și de (relativa sa) noutate în plan european și românesc, temele prezentate mai sus.

2.4. Aspecte importante în introducerea dimensiunii de gen

Diferite rapoarte, politici publice și strategii ale guvernelor și instituțiilor publice ale României de tranziție arată o incapacitate acută de a gândi **diversitatea** grupurilor dezavantajate și **multilateralitatea** problemelor acestora.

Diversitatea femeilor constituie probabil dimensiunea cea mai puțin (sau deloc) reflectată în politicile publice românești. Introducerea „conceptului de discriminare multiplă” în *Legea 202/2002 a egalității de șanse între femei și bărbați* reprezintă un pas înainte în conștientizarea diversității femeilor.

Politicile publice trebuie să se adreseze unor categorii cât mai clar definite de beneficiari. Dincolo de politicile macro care vizează probleme generale (de exemplu, diferențele de salarizare dintre femei și bărbați), este nevoie ca textele acestora să includă categorii precum: femei în vârstă de peste 65 de ani, femei din cadrul etniei roma, femei singure cu copii în grijă, femei în vârstă de 15-24 de ani.

CONȘTIENTIZAREA DIVERSITĂȚII FEMEILOR

Diversitatea femeilor constituie o dimensiune aproape nevăzută în cadrul legislației și al politicilor publice românești. Faptul că femeile se pot confrunta cu probleme diferite în funcție de grupul etnic sau religios căruia îi aparțin, în funcție de mediul de rezidență, prezența dizabili-tăților, numărul de copii sau orientarea sexuală diferită de a majorității ș.a., reprezintă aspecte foarte puțin explorate în politicile publice. **Centrul FILIA** a organizat alături de **Agenția de Dezvoltare Comunitară „Împreună”**, conferința **„Diversitatea intereselor electoratului feminin pe agenda politică din România”**, în data de 20 noiembrie 2006, SNSPA – București, pentru a adresa în mod special problema diversității intereselor femeilor. Au participat: Mihaela Miroiu (SNSPA București), Minodora Cliveti (Comisia pentru Egalitatea de Șanse pentru Femei și Bărbați, Camera Deputaților), Asztalos Csaba (Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării), Romanița Iordache (Asociația „ACCEPT”), Maria Moța (Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați), Gelu Duminiță (Agenția de Dezvoltare Comunitară „Împreună”), Oana Băluță (Centrul FILIA). Invitatele și invitații au adus în discuție lipsa de vizibilitate a **diversității electoratului feminin**, precum și **absența reflectării intereselor diverse ale femeilor** pe agenda politică și pe cea a instituțiilor.

Pentru mai multe detalii: www.centrulfilia.ro

De asemenea, este necesar să se țină cont de **interdependența și multilateralitatea** problemelor femeilor. Acestea conduc la necesitatea coordonării politicilor publice din domenii diverse. Aria excluziunii sociale constituie, în acest sens, un exemplu elocvent. Femeile aparținând diferitelor grupuri sociale reprezintă un segment social vulnerabil la cele trei domenii de referință ale excluziunii sociale: acces pe piața muncii, sistemul

de pensii și acces la servicii de sănătate. Excluziunea socială și sărăcia constituie probleme care nu pot fi combătute adresând în mod separat fiecare domeniu sau prin decizii ad-hoc care vizează o problemă sau alta. Este, de asemenea, nevoie de coordonarea cu domeniul precum bugetarea de gen, educația sensibilă la gen sau reconcilierea între muncă, familie și viață privată. **Mai mult decât atât, anumite politici publice pot agrava situația unor grupuri de femei dacă relația de interdependență dintre ele nu este sesizată sau se pot dovedi inutile dacă dimensiunea de gen este ignorată.**

O problemă aparte o constituie **informarea** cetățenilor cu privire la drepturile lor. În ceea ce privește discriminarea pe bază de gen, *Raportul de activitate 2006* al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) remarcă numărul mic de petiții care reclamă discriminarea de gen pe anul 2006, motivele posibile fiind lipsa de vizibilitate a instituției, precum și lipsa de informare privind legislația anti-discriminare. Trebuie subliniat faptul că Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) nu a înaintat nici o sesizare către CNCD pe parcursul anului 2006, ceea ce ridică semne de întrebare cu privire la vizibilitatea acesteia și la gradul de colaborare între cele două instituții.

3. Analiza evoluțiilor instituționale recente ale Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES)

Anul 2007 a fost declarat anul *Egalității de Șanse pentru Toți* în Uniunea Europeană. Decizia prin care a fost luată această inițiativă „stabilește patru *obiective* pentru *Anul European al Egalității de Șanse pentru Toți*, care vor fi urmărite prin acțiunile și programele care se vor desfășura în acest cadru, și anume: *drepturi* (creșterea gradului de conștientizare asupra dreptului la egalitate și nediscriminare, precum și asupra problemei discriminării multiple), *reprezentativitate* (stimularea dezbatărilor asupra mijloacelor de creștere a participării în societate a grupurilor care sunt victime ale discriminării și a participării echilibrate a femeilor și bărbaților), *recunoaștere* (facilitarea și celebrarea diversității și

egalității) și *respect* (promovarea unei societăți bazate mai mult pe coeziune).”¹⁷

Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați are ca atribuție și „inclusiunea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în elaborarea și în aplicarea politicilor sectoriale prin intermediul instituțiilor reprezentate în Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES)¹⁸”, precum și „inclusiunea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în elaborarea și în aplicarea politicilor sectoriale prin intermediul instituțiilor reprezentate în Comisiile județene și ale municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES).”¹⁹

Însă, asupra slăbiciunii cadrului instituțional menit să implementeze egalitatea de șanse în România au atras atenția o serie de organizații neguvernamentale. Acestea au sesizat următoarele: 1. ANES nu are un buget propriu consistent care să îi permită implementarea *Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009* și a *Planului de Acțiuni*, 2. Strategia „nu conține modalități deschise și transparente de concepere a agendei și politicilor de gen”, și 3. Plasarea ANES în subordinea Ministerului Muncii, Solidarității

¹⁷ <http://www.anes.ro>

¹⁸ Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES) „este alcătuită din reprezentanți ai ministerelor și ai altor organe de specialitate ale administrației publice centrale din subordinea Guvernului sau ai autorităților administrative autonome, ai confederațiilor sindicale și confederațiilor patronale reprezentative la nivel național, precum și ai organizațiilor neguvernamentale cu activitate recunoscută în domeniu, desemnați prin consens de acestea. Coordonarea activității CONES este asigurată de către președintele Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES)”, www.anes.ro

¹⁹ „Coordonarea activității COJES este asigurată de către Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, denumită în continuare CONES. COJES este alcătuită din reprezentanți ai structurilor deconcentrate ale autorităților administrației publice centrale și locale sau ai autorităților administrative autonome, ai confederațiilor sindicale, ai confederațiilor patronale precum și ai organizațiilor neguvernamentale cu activitate recunoscută în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați”. Pentru mai multe detalii, vezi www.anes.ro.

Sociale și Familiei²⁰ îi restrânge activitățile la domeniul muncii și protecției sociale, cu toate că are atribuții în mai multe domenii.²¹

Concluzii

O dată cu intrarea României în Uniunea Europeană, integrarea dimensiunii de gen în politicile publice a dobândit o importanță crescută. Capitolul introductiv al volumului de față a avut menirea să schițeze liniile directoare necesare pentru efectuarea acestui demers. Lipsa unor politici publice sensibile la dimensiunea de gen reprezintă un indicator al faptului că interesele, nevoile, problemele femeilor și ale bărbaților (diverse și interdependente) nu sunt în mod corespunzător adresate. În toate nivelurile procesului de elaborare a politicilor publice (formulare, implementare și evaluare) este necesară includerea dimensiunii de gen.

Considerăm că parteneriatul cu Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, în calitatea sa de principală instituție menită să sprijine egalitatea de șanse și să integreze dimensiunea de gen în politicile publice din România, este esențial. Dorim, încă o dată, să subliniem importanța coordonării acțiunilor între instituțiile statului și cooperarea cu partenerii sociali (ONG-uri, syndicate, etc.). De asemenea, schimbul de informații dintre Centrul FILIA, membrii CONES și Comisia pentru Egalitatea de Șanse pentru Femei și Bărbați din Camera Deputaților, care a avut loc pe parcursul desfășurării proiectului *Parteneri egali. Competitori egali*, a constituit un pas necesar și util pentru conturarea nevoilor și perspectivevelor beneficiarilor acestui proiect.

²⁰ În prezent, Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.

²¹ Scrisoare trimisă primului ministru, Călin Popescu Țăriceanu, în martie 2006, în cadrul unui demers inițiat de Societatea de Analize Feministe AnA, Fundația Proiectul pentru Educație Civică și Dezvoltare Academică (FPECDA) și Centrul FILIA, semnată de peste 30 de organizații neguvernamentale. Documentul poate fi accesat integral la adresa www.centrulfilia.ro.

BIBLIOGRAFIE

1. *Foaia de parcurs pentru egalitate de șanse între femei și bărbați*, COM(2006)92 final, Bruxelles, 01.03.2006.
2. *Gender Impact Assessment*, Women and Equality Unit – Department of Trade and Industry, http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender_impact_assessment.pdf.
3. Iordache, Romanița Elena, *Egalitatea de gen din perspectiva procesului de aderare la Uniunea Europeană*, AnALize, nr. 12.
4. Loghin, Dina, 2006, *Egalitatea de șanse între femei și bărbați în implementarea politicilor publice din România - Ghid Practic -*, PNUD.
5. Miroiu, Adrian; Rădoi, Mirelle; Zulean, Marian, 2002, *Politici publice*, Editura Politeia – SNSPA, București.
6. Miroiu, Mihaela, 2004, *Drumul către autonomie*, Editura Polirom, Iași.
7. *Portfolio of Overarching indicators and Streamlined Social Inclusion, Pensions and Health Portfolios*, 2006, http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/indicators_en.pdf.
8. Pal, Leslie, 2002, *Analiza politicilor publice: teorie și practică*, în Alina Mungiu-Pippidi și Sorin Ioniță (coord.), *Politici publice: teorie și practică*, Editura Polirom, Iași.
9. *Raportul Național de Progres: Memorandumul comun în domeniul incluziunii sociale*, București, iunie 2006, p. 61, http://sas.mmsf.ro/temp/Raport_de_progres_JIM_integrat.pdf.
10. *Raportul Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind*

egalitatea de șanse între femei și bărbați - 2007, COM(2007)49
Final, Brussels, 7.02.2007.

Web site-uri

1. www.anes.ro
2. www.centrulfilia.ro
3. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_en.html.

Alina Dragolea

Dimensiunea de gen a pieței muncii



The first part of this section maps out the relevant aspects of the European Union's perspective regarding the equal opportunities and treatment of women and men of the labor market. The second part consists of an overview of the problems women face on the Romanian labor market. I find this undertaking necessary because the work of policy-makers should start with a comprehensive knowledge of the economic and social realities and, more particularly, of the situation of women on the labor market. The third and last part deals with the possible directions that policy makers should concern themselves with in order to correct some of the problems identified in the second part.

CUPRINS

1. Introducere.....	29
2. Dimensiunea de gen pe piața muncii – o viziune dinspre Uniunea Europeană.....	32
3. Piața muncii din România – integrarea perspectivei de gen.....	39
3.1. Prevederi legislative.....	40
3.2. Evoluții pozitive.....	44
3.3. Femeile și piața muncii – aspecte problematice.....	47
4. Direcții de acțiune în politicile publice.....	63
4.1. Necesitatea unor politici privind concilierea vieții private și de familie cu cea profesională.....	65
4.2. Programe de orientare, formare continuă, calificare și recalificare profesională.....	70
4.3. Combaterea segregării ocupaționale.....	73
 BIBLIOGRAFIE.....	 76
 ANEXA.....	 80

1. Introducere

În perioada comunistă femeile au pătruns masiv pe piața muncii¹. Impusă prin lege și de cerințele „noii orânduiri socialiste”, munca era obligatorie prin lege, fiind o datorie și o mândrie. Din anumite puncte de vedere, femeile au avut de câștigat, economic și social, de pe urma pătrunderii masive pe piața muncii. Însă, din alte puncte de vedere, comunismul nu a făcut decât să adâncească și să dea o nouă definiție patriarhatului tradiționalist românesc. Statul comunist oferea femeilor din România dreptul de a munci, însă nu și condițiile necesare, făcând prea puțin pentru ca numărul tot mai ridicat de femei active pe piața muncii să devină ceva mai mult decât o statistică:

„Femeile angajate în diferite domenii au rămas mai departe suprasolicitate de sarcini de familie și de altă natură, serviciile sociale s-au dovedit cu totul insuficiente, iar în ceea ce privește orientarea politicii de natalitate și calitatea întreținerii numărului mare de copii abandonați, România se situa printre ultimele țări din Europa. În sfârșit, datorită unei viziuni eronate în realizarea egalității în drepturi a celor două sexe, s-a ajuns la promovări artificiale și pe baza unor criterii politice sau de formală reprezentare etnică și profesională. Astfel se poate spune că bilanțul global al așa-zisei eliberări a femeii române în condițiile defunctului regim comunist rămâne esențialmente negativ”.²

Anii tranziției au semnat o perioadă de intense schimbări politice, economice și sociale. Piața muncii nu a făcut excepție, iar transformările care au avut loc (prăbușirea sectorului industrial de stat, restructurările, privatizările și, mai recent, pătrun-derea marilor corporații – toate corelate cu modificări

¹ Din anumite puncte de vedere, femeile erau deja pe piața muncii înainte de instaurarea comunismului, dacă luăm în considerare și agricultura ca domeniu de activitate. În plus, încă din secolul al XIX-lea, o serie de meserii le erau „rezervate” femeilor, cum ar fi cea de moașă. Pentru mai multe detalii privind statutul femeilor pe piața muncii în secolul al XIX-lea și începutul secolului al XX-lea, vezi Ștefania Mihăilescu, 2001, *Emanciparea femeii române – antologie de texte*, Vol. I, 1815 – 1918, Editura Ecumenică, București.

² Otilia Dragomir, Mihaela Miroiu (editoare), 2002, *Lexicon feminist*, Editura Polirom, Iași, p. 208.

legislative rapide) au afectat, în diferite grade, aproape întreaga populație a României.

Marii perdanți ai tranziției: Cei care au avut cel mai mult de suferit de pe urma marilor procese de restructurare din economia românească, procese care au rezultat în pierderi masive ale locurilor de muncă și un șomaj ridicat al unor categorii ocupaționale, au fost persoanele în vârstă, muncitorii necalificați³, precum și cei aflați deja în grupurile defavorizate: tinerii, în special cei fără pregătire profesională sau educație superioară, ro-mii, persoanele cu dizabilități⁴. Femeile sunt supraprezentate, din punctul de vedere al riscului de sărăcie și excludere⁵, în toate aceste categorii.

O categorie extrem de vulnerabilă pe piața muncii, direct afectată de procesele economice și sociale care au însoțit tranziția, au constituit-o femeile. „Mama eroină” și „femeia tractoristă” au intrat în tranziție de pe aproximativ aceleași poziții ca și bărbații (dacă facem abstracție de dubla zi de muncă și lipsa totală a drepturilor reproductive), însă, **17 ani mai târziu, un procent important din femei întâmpină multiple dificultăți și obstacole pe piața muncii, având ca rezultat venituri și posibilități de promovare mai reduse.** O explicație larg împărtășită este că acest lucru se datorează protecționismului social prost înțeles de care a dat dovadă statul român după 1989 care, printre altele, a favorizat economic anumite domenii, formate preponderent din angajați bărbați, care au fost restructurate (în special cel minier și siderurgic)⁶. Domeniile feminizate (de exemplu, industria textilă), la rândul lor afectate negativ de tranziție, nu au beneficiat de aceleași facilități (de pildă, salarii compensatorii). Femeile s-au integrat

T³ First *European Quality of Life Survey: Quality of life in Bulgaria and Romania*, 2006, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, p. 25,

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/67/en/1/ef0667en.pdf>.

⁴ Cătălin Zamfir (coord.), 2001, *Situația sărăciei în România. Dimensiuni, surse, grupuri de risc*, în *România socială – Revistă de cultură și analiză socială* 2001/2, p. 10 – 11, http://adatbank.transindex.ro/html/cim_pdf385.pdf.

⁵ Excluziunea socială este discutată în studiul *Dimensiunea de gen a excluziunii sociale*, din acest volum.

⁶ Pentru mai multe detalii privind statutul femeilor (și al bărbaților) în tranziție, vezi Vladimir Pasti, 2003, *Ultima inegalitate. Relațiile de gen în România*, Editura Polirom, Iași.

mai rapid pe piața capitalistă, fără a avea însă o plasă socială adecvată sau o legislație care să le protejeze corespunzător (cel puțin pentru primii 10 ani ai tranziției), în timp ce bărbații au rămas mai aproape de stat. Această stare de fapt este sintetizată cel mai bine de sintagma „femeile pieței, bărbații statului”⁷.

La această explicație a situației femeilor pe piața muncii, aş adăuga întârzierea cu care instituțiile guvernamentale și societatea românească încep să conștientizeze faptul că angajații sunt înaintea de toate bărbați și femei, aspect care influențează activitatea lor profesională. Incorporarea *acquis*-ului comunitar în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii reprezintă, în mod evident, un progres mult așteptat și necesar, însă nu suficient. **Este nevoie de legislație secundară și politici publice în acest domeniu și, mai ales, de implementarea lor.** Legislația și politicile publice în domeniul pieței muncii trebuie să țină seama de problemele și soluțiile pe care Uniunea Europeană le identifică, dar și de condițiile specifice femeilor din România.

Pentru toți cei interesați de procesul de elaborare a politicilor publice privind piața muncii, integrarea dimensiunii de gen prezintă două provocări:

- ❖ Integrarea dimensiunii de gen presupune luarea în considerare a modului în care femeile trăiesc, își fac studiile, își întemeiază familii și își structurează cariera profesională. Acest lucru implică studii și cercetări cantitative și calitative asupra vieții femeilor și conștientizarea diversității femeilor (tinere, vârstnice, căsătorite, necăsătorite, mame, rome, maghiare, lesbiene, musulmane, cu dizabilități etc);
- ❖ Este nevoie de o analiză detaliată a obstacolelor, indirecte și directe, care afectează viața profesională a femeilor din România și stabilirea pașilor necesari în vederea eliminării lor.

Sunt necesare două precizări. În primul rând, nu am abordat în mod direct problema absenței femeilor în cadrul elitelor ocupaționale, cu toate că aceasta este direct legată de majoritatea aspectelor referitoare la situația femeilor pe piața muncii pe care le discut. Consider că problema absenței femeilor în poziții de

⁷ Mihaela Miroiu, 2004, *Drumul către autonomie*, Editura Polirom, Iași. Problema este dezbătută în capitolul VIII, „Bărbații statului, femeile pieței. Efectele conservatorismului de stânga asupra politicilor de gen în tranziția românească”, p. 245-279.

conducere în aproape toate sectoarele economice, inclusiv în cele puternic feminizate, nu caracterizează doar România și nu poate fi analizată doar din perspectiva pieței muncii. Aceasta prezintă caracteristici specifice (inclusiv influența unei ideologii politice sau alta asupra sistemului economic și social) și necesită o analiză complexă, pe care spațiul acestui studiu nu o permite. În al doilea rând, consider că o parte din problemele cu care se confruntă femeile pe piața muncii nu pot fi rezolvate sau nu pot fi rezolvate exclusiv prin intervenția statului. Modelul social european propune, de alt-fel, un parteneriat stat-angajat-angajator pe piața muncii. **Din acest motiv, fac o distincție între discriminare pe piața muncii⁸ (domeniu în care există legislație în România, chiar dacă sunt carențe în ceea ce privește implementarea sa și unde rolul instituțiilor statului este evident unul foarte important) și inegalitate pe piața muncii⁹ (arie mai puțin abordată până în acest moment, una dintre excepții constituind-o recunoașterea și legiferarea maternității ca un factor cu rol important pentru activitatea profesională a femeilor, nu numai ca o experiență strict personală).** Din acest motiv, cel mai important lucru pe care îl pot face cei care se apleacă asupra politicilor publice în domeniul pieței muncii este să elaboreze politici pentru bărbați și femei, nu pentru cetățeni neutri la gen.

2. Dimensiunea de gen pe piața muncii – o viziune dinspre Uniunea Europeană

⁸ Definită în Legea 202/ 2002, republicată în 2007, M. Of. 150/ 2007.

⁹ Prin „inegalitate pe piața muncii” înțeleg: condițiile obiective sau subiective care afectează activitatea profesională a femeilor. Maternitatea și îngrijirea copiilor, a altor categorii de dependenți, dubla zi de muncă – toate au ca rezultat un timp mai scurt petrecut pe piața muncii sau dedicat activităților menite să îmbunătățească activitatea profesională. În același timp, rolurile de socializare tradiționale conturează preferințe pentru anumite domenii de activitate și conduc la retragerea, forțată sau nu, mai timpurie din activitatea profesională. Pentru mai multe detalii vezi Francine D. Blau; Marianne A. Ferber; Anne W. Winker, 1997, *The Economics of Women, Men, and Work*, Third Edition, Prentice Hall.

Încă de la început, egalitatea de șanse pe piața muncii a constituit o prioritate pentru Comunitățile Europene (CE), în încercarea de a atrage pe piața muncii, în perioada de creștere economică ce a caracterizat anii 1960-1970, un număr cât mai mare de femei. Astfel, *Tratatul de la Roma* (prin Articolul 119) conținea, printre alte prevederi legate de forța de muncă, și principiul remunerării egale pentru femei și bărbați pentru muncă de valoare egală¹⁰. Cu toate acestea, până în anii '70, decada în care au fost emise cele mai importante directive europene în domeniul egalității de șanse pe piața muncii, acest principiu a rămas o pură formalitate. Din acel moment, toate tratatele constitutive ale CE sau ale Uniunii Europene (UE) au conținut prevederi referitoare la implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii, iar integrarea dimensiunii de gen a devenit o prioritate a politicilor comunitare în acest domeniu. O atenție deosebită trebuie acordată *Tratatului de la Amsterdam*, în care prevederile Articolului 119 au fost extinse și care oferă prin principiul egalității de șanse o bază juridică necesară corectării inegalităților dintre femei și bărbați pe piața muncii (prin Articolele 137 și 141)¹¹.

În acest moment, piața muncii reprezintă domeniul cu cele mai complexe reglementări în ceea ce privește prevenirea, combaterea și sancționarea discriminării de gen, atât în România cât și în UE.¹²

¹⁰ Motivația introducerii acestui principiu în *Tratatul de la Roma* este controversată. Adelina Humnic argumentează că articolul 119, introdus în urma solicitării guvernului francez, ar fi ascuns în fapt un interes economic al Franței, acela de a-și proteja industria textilă, formată preponderent din angajate femei care nu ar fi făcut față unei concurențe din partea altor state membre CE care ar fi oferit salarii mai mici femeilor. Vezi: Adelina Humnic, *Politica de egalitate de șanse în Uniunea Europeană. Repere legislative* în *AnALize*, nr. 12, p. 54.

¹¹ *Tratatul de la Amsterdam*, O.J. C 340, 1997, <http://europa.eu.int/eurllex/en/treaties/dat/amsterdam.html#0001010001>.

¹² Pentru mai multe detalii referitoare la mecanismele instituționale și legislația comunitară referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii în UE, vezi: Livia Aninoșanu, Florentina Bocio; Dana Marțis; Irina Sorescu, 2005, *Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați*, CPE, p. 17 – 27, <http://www.cpe.ro/romana/images/stories/continuturi/brosura%20final.pdf>.

Politicile europene în materie de egalitate de șanse vizează atât realizarea unei egalități formale în drepturi între femei și bărbați și combaterea discriminării, cât și integrarea perspectivei de gen în toate politicile comunitare, indiferent de domeniul lor de aplicabilitate (proces generic denumit abordarea integratoare de gen/ *gender mainstreaming*).

În documentele Uniunii referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii sunt subliniate două arii majore de intervenție: 1. creșterea ratei de participare a femeilor pe piața muncii și 2. îmbunătățirea condițiilor de muncă ale femeilor (acces la domenii și slujbe mai bine plătite și reconcilierea vieții private cu cea profesională).

Creșterea ratei de participare a femeilor pe piața muncii. Strategia Lisabona a stabilit țintele ce trebuie atinse până în anul 2010 în domeniul ocupării forței de muncă: o rată de ocupare a forței de muncă generală de 70% și o rată de ocupare a forței de muncă a femeilor de 60%¹³. Raportul Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind egalitatea de șanse între femei și bărbați precizează că „angajarea femeilor a continuat să progreseze semnificativ pe parcursul ultimilor ani, inclusiv în ceea ce le privește pe cele vârstnice. Totuși, acest fapt nu trebuie să pună în umbră situația femeilor pe piața forței de muncă, în mod clar defavorabilă în raport cu bărbații. Distanțele rămân importante și sunt tot timpul în dezavantajul femeilor”¹⁴.

❖ Motorul creșterii ocupării forței de muncă în Europa rămâne mâna de lucru feminină. De la lansarea Strategiei de la Lisabona în anul 2000,

¹³ În anul 2003, doar opt state atingeau și depășeau acest procent, iar situația nu s-a modificat semnificativ: Suedia, Danemarca, Olanda, Finlanda, Marea Britanie, Austria, Portugalia și Cipru. Vezi: *Raportul Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind egalitatea de șanse între femei și bărbați*, 2007, COM(2007)49 final, <http://www.anes.ro/cadruljuridice/ST06205.RO07.pdf>.

¹⁴ *Raportul Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind egalitatea de șanse între femei și bărbați*, 2007, COM(2007)49 final, <http://www.anes.ro/cadruljuridice/ST06205.RO07.PDF>.

șase din cele opt milioane de locuri de muncă create în UE au fost ocupate de către femei.

❖ Cu toate acestea, piața forței de muncă rămâne într-o mare măsură compartimentată. Evoluția indicilor de segregare ocupațională și sectorială în funcție de gen nu arată nici un semn de scădere semnificativă. Dezvoltarea ocupării forței de muncă în rândul femeilor se face în principal în sectoarele de activitate și în profesiile deja preponderent feminine.¹⁵

Conform **Strategiei Lisabona**, obiectivele principale în domeniul politicilor pieței muncii sunt:

- ❖ creșterea cantitativă și calitativă a locurilor de muncă;
 - ❖ anticiparea și capitalizarea schimbărilor pieței muncii prin crearea unui nou echilibru între flexibilitate și securitate;
 - ❖ lupta împotriva sărăciei și a tuturor formelor de excludere socială și discriminare;
- modernizarea serviciilor de securitate socială;
- ❖ **promovarea egalității de șanse pe piața muncii.**¹⁶

Politici de ocupare în Uniunea Europeană – dimensiunea de gen ca parte integrată:

Consiliul European de la Luxemburg, în urma căruia a fost lansată Strategia europeană de ocupare a forței de muncă, a stabilit liniile generale necesare în vederea atingerii unei mai bune ocupări pe piața forței de muncă.

În mare parte, aceste linii directoare sunt urmate și în prezent, constituind domeniile generale ale politicilor de pe piața muncii:

- ❖ angajabilitatea (se referă la adaptabilitatea forței de muncă, contribuind la reducerea șomajului);
- ❖ încurajarea spiritului antreprenorial (crearea de noi locuri de muncă prin dezvoltarea inițiativelor locale);
- ❖ adaptabilitatea (se referă la modernizarea organizării locului de muncă și promovarea contractelor flexibile de muncă);
- ❖ **asigurarea de șanse egale pe piața muncii între femei și bărbați (propune măsuri și acțiuni specifice în acest sens).**¹⁷

¹⁵ *Raportul Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind egalitatea de șanse între femei și bărbați*, 2007, COM(2007)49 final, p. 5 și 6.

¹⁶ *Politica privind piața muncii și ocuparea forței de muncă*, 2005, Institutul European din România, Seria Micromonografii – Politici Europene, p. 7, <http://www.ier.ro/Proiecte/Brosuri/2005/Piata%20muncii.pdf>.

¹⁷ *Idem*, p. 6.

2.2. Îmbunătățirea condițiilor de muncă ale femeilor.

Acest aspect se referă la creșterea **calității** participării femeilor pe piața muncii și vizează aspecte precum accesul la domenii economice și locuri de muncă mai bine remunerate, posibilități mai bune de promovare, dar și reconcilierea vieții private cu cea profesională (aspect fundamental atât din perspectiva schimbărilor demografice prin care trece Europa¹⁸ dar și pentru creșterea, cantitativă și calitativă, a prezenței femeilor pe piața muncii). Raportul Comisiei precizează: „diferențele în modalitățile de lucru și discriminarea de pe piața forței de muncă nu se reduc, ceea ce se reflectă într-o diferență de renumerare importantă și stabilă”¹⁹. Această diferență de renumerare dintre femei și bărbați se află în ultimii ani într-un *trend descendent*, însă rămâne importantă: „femeile câștigă în medie cu 15% mai puțin decât bărbații pentru fiecare oră lucrată”²⁰.

Referitor la necesitatea implementării politicilor privind reconcilierea vieții private cu cea profesională Comisia subliniază **impactul nedorit al lipsei de conciliere** asupra activității femeilor pe piața muncii: „procentul de ocupare a forței de muncă pentru femeile între 20 și 49 de ani scade cu 15 procente atunci când ele au un copil, în timp ce procentul bărbaților crește cu 6 puncte”²¹.

¹⁸ Pentru mai multe detalii privind criza demografică, vezi studiul *Dimensiunea de gen a excluziunii sociale*, din acest volum.

¹⁹ *Raportul Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind egalitatea de șanse între femei și bărbați*, 2007, COM(2007)49 final, p. 6, <http://www.anes.ro/cadrujuridice/ST06205.RO07.PDF>.

²⁰ Idem. La nivel național există diferențe semnificative între statele membre privind diferențele de remunerare, de pildă Finlanda, Suedia, Danemarca, Bulgaria, ș. a. au un decalaj de mai puțin de 10 procente, pe când în țări precum Cipru, Spania, Italia, Grecia și Malta diferența depășește 20 de procente. Diferența de plată se reduce mult mai lent decât cea dintre gradul de ocupare al bărbaților și al femeilor. Vezi, pentru mai multe detalii și: Rezoluția Parlamentului European din 13 martie 2007 privind Comunicarea Comisiei „*O foaie de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați 2006 - 2010*”, http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-/EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0063+0+DOC+XML+V0//RO&language=RO_

²¹ Idem, p. 7.

Comisia propune măsuri specifice în vederea favorizării unui echilibru mai bun între femei și bărbați în ceea ce privește împărțirea atribuțiilor în gospodărie:

- ❖ asigurarea concediilor parentale atât pentru bărbați, cât și pentru femei și trebuie în special să se garanteze că acestea sunt individuale (netransferabile), atractive din punct de vedere financiar, fracționabile, iar durata lor să nu fie un obstacol la revenirea la locul de muncă;

- ❖ continuarea dezvoltării serviciilor accesibile și abordabile de asistență pentru persoanele aflate în grija angajaților;

- ❖ promovarea concediilor de paternitate care permit implicarea taților în responsabilitățile casnice și familiale încă de la nașterea copilului;

- ❖ intensificată lupta împotriva stereotipurilor la toate nivelurile;

- ❖ întreprinderile, în special IMM-urile, ar trebui să fie asistate în punerea în aplicare de măsuri de conciliere între viața profesională, viața privată și viața de familie.

Comisia este mai rezervată în ceea ce privește posibilitatea ca recurgerea la modalitățile de lucru flexibile să fie un instrument util în reconcilierea vieții private cu cea profesională: (aceasta, n.a.) poate reflecta preferințele personale, însă diferența semnificativă între genuri (32,9% dintre femei față de 7,7% dintre bărbați, în 2006) subliniază dezechilibrul dintre bărbați și femei în utilizarea timpului.²²

Pactul pentru egalitate de șanse între femei și bărbați, adoptat de către Consiliul European de la Bruxelles, 23-24 martie 2006²³, menționează ca arii prioritare în vederea creșterii calității participării femeilor pe piața muncii prin aplicarea de politici vizând reconcilierea:

- voința statelor membre de a se angaja cu hotărâre pentru punerea în aplicare a politicilor care vizează promovarea locurilor de muncă pentru femei și garantarea unui mai bun echilibru între viața profesională și viața privată pentru a răspunde provocărilor demografice.
- este esențială dezvoltarea serviciilor de îngrijire și supraveghere a copiilor în vederea îndeplinirii obiectivelor de la Barcelona.

²² *Raportul Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind egalitatea de șanse între femei și bărbați*, 2007, COM (2007) 49 final, p. 6 și 8.

²³ *Presidency Conclusions, Brussels European Council, 23/24 martie 2006, 7775/1/06*, http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf, p. 28-29.

Summit-ul de la Barcelona (2002)²⁴ a stabilit obiectivele pe care statele membre trebuie să le atingă în privința facilităților de îngrijire a copiilor. Consiliul European a stabilit ca, pentru a înlătura unul dintre obstacolele cele mai importante ale participării femeilor pe piața muncii, facilitățile de îngrijire a copiilor trebuie să acopere, până în anul 2010, 90% dintre copiii cu vârsta cuprinsă între 3 ani și vârsta de începere a școlii, precum și 33% din copiii cu vârsta sub 3 ani.

Egalitatea de șanse pe piața muncii dintr-o altă perspectivă: în Comunicarea privind viitorul demografic al Europei²⁵ se afirmă că politicile de egalitate de șanse vor contribui în mod semnificativ la găsirea de soluții, pe de o parte prin stimularea angajării femeilor, compensând astfel scăderea prevăzută a populației active, iar pe de altă parte prin susținerea realizării alegerilor individuale ale femeilor și bărbaților, inclusiv faptul de a avea numărul de copii pe care și-l doresc.

Directivele Consiliului European care reglementează egalitatea de șanse pe piața muncii:²⁶

1. *Directiva Consiliului nr. 75/ 117/ CEE* din 10 februarie 1975 pentru aplicarea principiului plății egale pentru muncă de valoare egală pentru femei și bărbați;

2. *Directiva Consiliului nr. 76/ 207/ EEC* din 9 februarie 1976 pentru implementarea principiului egalității de tratament pentru femei și bărbați privind accesul la ocupare, pregătire profesională, promovare și condiții de muncă, cu modificările și completările aduse prin *Directiva Parlamentului European și a Consiliului nr. 2002/ 73/ CE* din 22 septembrie 2002;

3. *Directivele 79/7/EEC din 1978 și 86/378/EEC din 1986* pentru tratament egal în sistemul de securitate socială (modificată prin *Directiva 96/ 97/ CE* din 20 decembrie 1996);

4. *Directiva 86/ 613/ CEE* din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei angajați într-o activitate independentă, inclusiv agricolă, precum și protecția lucrătoarelor independente în timpul sarcinii și a maternității;

²⁴ *Presidency Conclusions, Barcelona European Council*, 15 și 16 martie 2002, SN 100/1/02 REV 1, http://www.consiliium.europa.eu /ueDocs/cms_Data/docs /pressData/en/ec/71025.pdf, p. 13.

²⁵ *Commission Communication The demographic future of Europe – from challenge to opportunity*, Brussels, 12.10.2006, COM(2006) 571 final, http://ec.europa .eu/employment_social/news/2006/oct/demography_en.pdf, p. 7-10.

²⁶ Directivele au un caracter prioritar față de legislația internă a statelor membre.

5. *Directiva Consiliului 92/ 391/ CEE* din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare a măsurilor pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă;

6. *Directiva Consiliului 92/ 85/ CE* din 19 octombrie 1992 privind implementarea măsurilor de încurajare a îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătoarelor gravide, care tocmai au născut sau care alăptează;

7. *Directiva Consiliului nr. 96/ 34/ EC* din 3 iunie 1996 privind acordul cadru referitor la concediul acordat ambilor părinți pentru creșterea copilului încheiat de UNICEF, CEIP și CES;

8. *Directiva Consiliului nr. 97/ 80/ CE* din 15 decembrie 1997 privind inversarea sarcinii probei în cazurile de discriminare bazată pe criteriul sex (stipulează că datoria de a proba discriminarea de gen îi revine părții acuzate și nu acuzatoarei/ acuzatorului);

9. *Directiva 97/ 81/ CE* din 20 ianuarie 1998 privind programul de lucru redus;

10. *Directiva Consiliului și a Parlamentului European 54/ 2006/ EC* privind implementarea principiului egalității de șanse și tratament între bărbați și femei în domeniul ocupării forței de muncă²⁷.

3. Piața muncii din România – integrarea perspectivei de gen

MIC DICȚIONAR DE TERMENI

Muncă: activitatea de producere de bunuri și servicii recunoscute social și care reprezintă o sursă de venit pentru cei care le prestează²⁸.

Populația ocupată: totalitatea persoanelor de 15 ani și peste care au desfășurat o activitate economică producătoare de bunuri sau servicii de

²⁷ Cadru legislativ al egalității de șanse între sexe s-a îmbunătățit în mod considerabil odată cu adoptarea în iunie 2006 a acestei directive, care simplifică și modernizează legislația comunitară existentă referitoare la tratamentul egal al femeilor și bărbaților în materie de ocupare a forței de muncă. Va trebui ca statele membre să asigure transpunerea directivei în legislațiile naționale cel mai târziu în august 2008. Vezi: *Raportul Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind egalitatea de șanse între femei și bărbați*, 2007, COM(2007)49 final.

²⁸ Cătălin Zamfir; Lazăr Vlăsceanu (coord.), 1993, *Dicționar de sociologie*, Editura Babel, București.

cel puțin o oră în perioada de referință (o săptămână) în scopul obținerii unor venituri sub formă de salarii, plată în natură sau alte beneficii.²⁹

Populația activă: populația aptă de muncă (15 – 64 de ani) formată din totalitatea persoanelor care desfășoară o activitate aducătoare de venit sau își caută un loc de muncă salariat.

Stratificarea de gen: orice proces prin intermediul căruia genul devine fundament pentru stratificare socială, prin care diferențele între femei și bărbați, între feminitate și masculinitate sunt sistematic ierarhizate și evaluate.³⁰ Aplicat la piața muncii conceptul atrage atenția asupra faptului că femeile sunt mai prost plătite decât bărbații pentru munci identice sau echivalente³¹.

Povara dublă a femeilor (sau dubla zi de muncă): termen folosit pentru a sublinia tensiunile sociale pe care rolurile sociale multiple ale femeilor le presupun (împăcarea vieții private cu cea profesională, femeile ca muncitoare și ca mame, soții etc.).³²

Discriminare directă: situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă³³.

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 acestora poate fi justificată prin factori obiectivi, fără legătură cu sexul³⁴.

3.1. Prevederi legislative

În România, legislația și politicile care reglementează piața muncii au cunoscut o evoluție importantă în ultimii 10 ani, în special datorită necesității de a integra *acquis-ul* comunitar în prevederile interne. Printre domeniile care au cunoscut cele mai multe transformări sunt cele care reglementează egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii și securitatea și protecția muncii. Din punct de vedere legislativ, egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii este reglementată prin

²⁹ *Reconcilierea vieții profesionale cu cea familială*, trimestrul II 2005, Institutul Național de Statistică, București, p. 14.

³⁰ Otilia Dragomir; Mihaela Miroiu (editoare), 2002, *Lexicon feminist*, Editura Polirom, Iași, p. 344.

³¹ *Idem*, p. 345.

³² *Idem*, p. 289.

³³ Legea 202/2002, Art. 4 (a).

³⁴ Legea 202/2002, Art. 4 (b).

legea 202/ 2002, republicată în 2007, M. Of. 150/ 2007 (vezi Anexa) și Codul Muncii.

Pe piața muncii putem diferenția între:

1. **politici de ocupare a forței de muncă** – influențează indirect piața muncii (politici macro-economice care vizează flexibilizarea pieței muncii, stimularea producției, acordarea de fonduri pentru creditare cu dobânzi avantajoase sau alte sisteme fiscale care să faciliteze angajările);
2. **politicile pe piața muncii** – influențează direct piața muncii, având două componente:
 - a. **legislația muncii** (toate politicile care reglementează condițiile de ocupare ale indivizilor: salariul minim, programul de muncă, durata și condițiile concediului anual, ale concediului de maternitate, regulamente referitoare la concedieri și angajări, protecția muncii și condițiile de sănătate, pensionare anticipată, muncă cu program redus, promovarea formării continue);
 - b. **politicile „active”**: servicii de mediere și plasare, de informare și consiliere privind cariera, de formare profesională, subvențiile pentru angajare, instruire în tehnici de căutare a unui loc de muncă, de promovare a inițiativei private etc.;
 - c. **politicile „pasive”**: subvenții pentru șomerii involuntari.³⁵

Politicile de ocupare sunt foarte importante din punctul de vedere al realizării egalității de șanse între femei și bărbați, în special pentru atingerea obiectivului Lisabona privind gradul de ocupare al femeilor pe piața muncii. Crearea de noi locuri de muncă care să ofere angajaților condiții tot mai bune este un obiectiv important al Uniunii Europene (subliniat în Strategia Lisabona și în Noua Agendă Socială Europeană) și, totodată, reprezintă o problemă importantă pentru România. Dacă este vorba despre creșterea numărului femeilor active pe piața muncii din România, politicile de ocupare joacă și vor juca un rol foarte important. Dacă este vorba însă și de creșterea calității (timpul petrecut pe piața muncii, productivitatea, posibilitățile de promovare) și îndepărtarea obstacolelor care împiedică atingerea potențialului maxim al femeilor pe piața muncii, este nevoie de politici care să acționeze direct la nivelul acesteia, prin legislație și

³⁵ *Politica privind piața muncii și ocuparea forței de muncă*, 2005, Institutul European din România, Seria Micromonografii – Politici Europene, <http://www.ier.ro/Proiecte/Brosuri/2005/Piata%20muncii.pdf>.

politici „active”. Consider că aceste două aspecte sunt interconectate:

Creșterea ratei de ocupare a femeilor va fi posibilă prin aplicarea unor măsuri care vizează formarea profesională în general, formarea profesională continuă pentru femei, formarea în domenii ce țin de promovarea femeilor în posturi de decizie și în viața politică (posturi de decizie, mediile politice, antreprenoriat), precum și prin campanii de sensibilizare a femeilor, în special a celor din mediul rural, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.³⁶

Din punctul de vedere al legislației pieței muncii în domeniul egalității de șanse, România a încorporat (în special prin Legea 202/2002 și modificările ei ulterioare) marea majoritate a prevederilor europene în domeniu.

Este foarte util să diferențiem între legislația menită să asigure respectarea **drepturilor egale** (plata egală pentru muncă de valoare egală de exemplu) și legislația care recunoaște faptul că **egalitatea de șanse** pe piața muncii nu se poate realiza fără luarea în considerare a condițiilor specifice femeilor (maternitate și îngrijirea copiilor) pe piața muncii.

Putem spune că, în ultimii 17 ani, accentul în domeniul legislației pieței muncii a fost pus foarte mult pe legislația cu caracter „pasiv” (tratează egalitatea formală în drepturi) și „protektiv” (protejarea mamei și a familiei). Legislația pasivă și cea protektivă au fost și sunt foarte importante pentru eliminarea discriminărilor de gen pe piața muncii, însă, în absența unor politici „active”³⁷, participarea femeilor pe piața muncii va înregistra în continuare mari curențe. Este nevoie, în acest moment, de concentrarea atenției pe obstacolele și sursele de inegalitate cu care se confruntă femeile pe piața muncii.

„Măsurile active de ocupare ca instrument sistemic pentru stimularea ocupării forței de muncă vor consta în aplicarea unui pachet integrat de

³⁶ *Strategia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați pentru perioada 2006 – 2009*, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), <http://www.anes.ro/documentecheie/strategia.htm>.

³⁷ Legea 202/ 2002 introduce noțiunea de măsuri active, făcând referire la „măsuri stimulative sau de discriminare pozitivă” care pot contribui la îmbunătățirea participării femeilor pe piața muncii (art. 1, alin. 4).

activități care vor avea ca scop creșterea șanselor grupurilor țintă de integrare pe piața muncii, prin programe personalizate sau de grup de consiliere și orientare profesională; servicii de mediere a muncii; formare profesională pentru a facilita accesul șomerilor la locurile de muncă vacante și a reduce deficitul de calificări de pe piața forței de muncă (serviciile de formare profesională pot fi programe de inițiere, calificare, recalificare, perfecționare, specializare); consiliere și instruire pentru începerea unei afaceri, cu scopul de a promova antreprenoriatul și de a crea noi locuri de muncă, precum și instruire antreprenorială. Toate aceste acțiuni vor avea o componentă transversală importantă de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați.”³⁸

IMPORTANT: abordarea *protectiv / activ* presupune o schimbare de viziune la nivelul celor care redactează politici publice, deoarece înseamnă trecerea de la o viziune asupra femeii ca mamă/ soție/ îngrijitoare la femeia ca agent economic, autonomă și independentă. Vorbim în primul rând despre o schimbare a rolurilor tradiționale de gen, deja o realitate la nivelul societății româ-nești, schimbare pe care politicile publice au datoria de a o reflecta. Apoi, este nevoie de apelul generos la date statistice în procesul de elaborare al politicilor publice, atâtea câte există referitoare la situația femeilor pe piața muncii. Cred însă că pentru a avea o mai bună „*image*” a acestei situații, datele cantitative (insuficient dezvoltate până în acest moment) trebuie suplinite cu cele calitative, care pot adăuga detalii necesare despre modul în care femeile se raportează la piața muncii, așteptările și aspirațiile lor³⁹.

Putem diferenția între **politici care se adresează direct femeilor** – politicile vizând protecția maternității sau cele care vizează reinsertația profesională a femeilor care își încheie concediul de maternitate – și **politici care se adresează unui segment sau întregii populații ocupate**, care însă pot avea efecte diferite

³⁸ *Planul Național de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă, 2004-2005*, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, http://www.mmssf.ro/web site/ro/munca/PNAO2004_2005.pdf, p. 7.

³⁹ Vezi în acest sens Valentina Marinescu; Valentina Pricopie, 2003, *Accesul femeilor pe piața muncii*, studiu realizat pe marginea problemelor identificate în cadrul cercetării calitative „Probleme legate de accesul femeilor pe piața muncii,” februarie-aprilie 2003, Centrul Parteneriat pentru Egalitate, http://www.cpe.ro/romana/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=49.

asupra femeilor și bărbaților – de exemplu: legea concediului parental, prevederile referitoare la programele de orientare, formare și calificare.

3.2. Evoluții pozitive

❖ Rata de ocupare a femeilor este relativ bună față de obiectivul stabilit prin Strategia Lisabona, acesta fiind în 2006 de 52,5%, la o distanță de 7,5 puncte procentuale față de obiectivul Lisabona.

Rata de ocupare pe grupe de vârstă și gen (% din totalul populației din aceleași categorii de vârstă), evoluție 2002 – 2005:

		15 - 24	25 - 54	55 - 64	> 64	15 - 64
2002	Bărbați	34,6	79,6	43,1	21,2	64,1
	Femei	26,2	66,0	33,0	16,6	52,0
	Total	30,5	72,8	37,7	18,5	58,0
2003	Bărbați	32,6	80,1	43,5	21,3	64,1
	Femei	22,9	66,0	33,3	15,6	51,5
	Total	27,9	73,1	38,1	17,9	57,8
2004	Bărbați	32,8	79,2	43,1	17,1	63,6
	Femei	25,1	66,6	31,4	13,4	52,1
	Total	29,1	72,9	36,9	14,9	57,9
2005	Bărbați	29,4	80,0	46,7	16,8	63,9
	Femei	21,6	66,5	33,1	13,8	51,5
	Total	25,6	73,3	39,4	14,6	57,7

Sursă: Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse,
<http://www.mmssf.ro/website/ro/munca/050906statistici.pdf>.

„pentru a se realiza obiectivele de la Lisabona în ceea ce privește gradul de ocupare a forței de muncă pentru femei, este nevoie să se întreprindă

acțiuni suplimentare în cadrul metodei deschise de coordonare, bazate pe bunele practici existente la nivel național sau regional și care să țină seama de interdependența între politicile de acces la educație și pe piața muncii, politicile de conciliere a vieții profesionale cu cea privată, servicii și promovarea participării femeilor la procesul de luare a deciziilor”.⁴⁰

❖ **Rata șomajului** este relativ scăzută pentru femei: în 2004 rata șomajului femeilor a fost de 6,4%, comparativ cu 9,8% în UE-25⁴¹.

Șomajul în funcție de gen (% șomeri din total populație activă)

	2002	2003	2004	2005
Bărbați	8,9	7,5	9,0	7,7
Femei	7,7	6,4	6,9	6,4
Total	8,4	7,0	8,0	7,2

Sursă: Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, <http://www.mmssf.ro/website/ro/munca/050906statistici.pdf>.

Însă: Rata relativ scăzută a șomajului din România trebuie văzută în contextul în care agricultura acționează ca un refugiu pentru șomeri. România deține recordul european al femeilor ocupate în agricultură (52,4%).

Ceea ce trebuie luat, de asemenea, în considerare este ponderea bărbaților respectiv a femeilor din populația șomeră în comparație cu ponderea bărbaților, respectiv a femeilor din populația ocupată. **În România** (dar și în Bulgaria, Cehia, Lituania, Polonia și Slovacia) **femeile sunt supraprezentate în grupul populației șomere în comparație cu grupul populației ocupate.**⁴²

⁴⁰ Rezoluția Parlamentului European din 13 martie 2007 privind Comunicarea Comisiei „O foaie de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați 2006 – 2010”.

⁴¹ În același timp, rata șomajului de lungă durată în rândul femeilor din populația activă a fost de 2,7% în 1999 și 3,9% în 2005, comparativ cu 4,5% în UE 25 în 2005. Vezi: *Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013*, <http://www.mmssf.ro/website/ro/autoritate/190506posdru.pdf>.

⁴² *Working Conditions and Gender in an Enlarged Europe*, 2005, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/138/en/1/ef04138en.pdf>.

❖ **Legislația actuală în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați** protejează femeile împotriva discriminării la locul de muncă și asigură cadrul legal pentru protejarea sarcinii și ma-ternității. În plus, egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii este o prioritate asumată a instituțiilor statului, fiind prevă-zute obiective și măsuri în acest sens în Planul Național de Ocupare a Forței de Muncă. În ultimii ani a crescut procentul măsurilor active privind piața muncii (de la 1% la 20% în perioada 1999- 2002), femeile fiind un grup vizat de acestea (în special, femeile din zonele defavorizate, femeile rome)⁴³.

❖ **Concediul parental** este prevăzut prin lege, fiind un exemplu de bună practică (*good practice*). Absența unor date statistice pe serii de timp ne împiedică să ne pronunțăm asupra efectelor acestei prevederi, întrucât nu există date (pe perioade mai lungi de timp) privind procentul de angajați care apelează la concediul parental și nici distribuția pe sexe a persoanelor care apelează la acesta.⁴⁴

❖ Există **instituții capabile să gestioneze problematica egalității de șanse pe piața muncii** (Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării) sau să implementeze programe active pe piața muncii (în special în domeniul orientării și consilierii în carieră). Un exemplu îl constituie centrele de informare și consiliere privind cariera organizate de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

❖ **Procentul mare de femei angajate în sectorul de stat** le oferă acestora securitatea locului de muncă (acest lucru se datorează contractelor de muncă pe perioadă nedefinită care sunt comune sectorului public)⁴⁵.

⁴³ *Working Conditions and Gender in an Enlarged Europe*, 2005, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/138/en/1/ef04138en.pdf>.

⁴⁴ Vezi studiul *Dimensiunea de gen a reconcilierii dintre muncă, familie și viață privată*, din acest volum.

⁴⁵ Un efect secundar, neașteptat, îl reprezintă faptul că mai multe femei decât bărbați din sectorul de stat sunt expuse programului de lucru nocturn, probabil datorită feminizării serviciilor de sănătate și îngrijire. Vezi: *Working Conditions*

3.3. Femeile și piața muncii – aspecte problematice

A. Problema **diferenței de venituri** este recunoscută la nivelul României (PNAO 2001-2006, Planul Național de Dezvoltare) însă trebuie intensificate eforturile pentru combaterea acestui aspect. Diferența de venituri între femei și bărbați (fie că este vorba despre diferențe de plată pentru muncă de valoare egală fie de un nivel mai scăzut al câștigurilor salariale al femeilor) poate fi explicată prin fenomenul **segregării ocupaționale**.

Segregarea ocupațională a femeilor persistă încă și este demonstrată prin existența modelelor de ocupare diferențiate pe sexe, ceea ce determină disparitățile între venituri, chiar dacă principiul „la muncă egală salariu egal” este consacrat juridic. Se observă că, în general, ocupațiile feminizate sunt mai prost plătite. În ceea ce privește evoluția nivelului de salarizare în perioada 1994-2004, se observă o reducere de 7 puncte procentuale a diferenței salariale, de la 21% la 14%. Rata de ocupare a femeilor (15 – 64 ani) în 2004 – 52,1%.⁴⁶

Segregarea pe orizontală reprezintă tendința de a angaja bărbații și femeile în ocupații diferite.⁴⁷ Din acest tip de segregare rezultă segregarea ocupațională, respectiv domenii feminizate,⁴⁸

in Romania, 2006, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/RO0610SR01/RO0610SR01.pdf>, p. 8.

⁴⁶ *Strategia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați pentru perioada 2006 – 2009*, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES). <http://www.anes.ro/documentecheie/strategia.htm>.

⁴⁷ Astrida Neimanis, 2004, *Un ghid practic pentru includerea dimensiunii de gen în politici*, Ediția a doua, PNUD, gender.undp.sk/files/docs/Gender%20Mainstreaming%20Practice_ROM.doc, p. 92.

⁴⁸ Este dificil de analizat cauzele pentru care se produce segregarea pe orizontală și cu atât mai greu de găsit mecanisme de combatere a acesteia. O serie de explicații iau în considerare motivații istorice (domenii feminizate, care de-a lungul timpului și-au pierdut treptat valoarea socială), de socializare (asumarea de către femei a rolurilor tradiționale de gen care le „sugerează” meserii de „îngrijire”), dificultatea de a pătrunde și a avansa într-un domeniu masculin (comună și segregării verticale, discutată mai jos), analiza cost – beneficii în cazul alegerii unei cariere (femeile pot considera că pregătirea într-un anumit domeniu nu rentează datorită dificultăților de a pătrunde în acel domeniu și a

în care salariile sunt mai reduse, având ca rezultat direct venituri mai scăzute pentru femeile angajate (exemplu: învățământ).

Există o serie de considerente pentru care segregarea pe orizontală duce la diferența de venit.⁴⁹ Printre cele mai importante aș aminti:

❖ **Segregarea începe din școală⁵⁰ – femeile și bărbații au traiectorii educaționale diferite** (bărbații se regăsesc mai mult în învățământul tehnic). Această diferență de traiectorie educațională implică acceptarea unor ierarhii în ceea ce privește nivelul câștigurilor salariale, dar și al prestigiului social, în defavoarea femeilor.

Domeniu	total studenți	din care femei
Învățământ tehnic ⁵¹	138.723	38.840
Învățământ agricol	19.595	7.011
Învățământ economic	118.809	77.828
Învățământ medical	33.409	23.098
Învățământ universitar ⁵²	168.284	114.817

calculului privind câștigurile salariale). Pentru mai multe detalii vezi Mihaela Miroiu, 2004, *Drumul către autonomie*, Editura Polirom, Iași și Francine D. Blau; Marianne A. Ferber; Anne W. Winker, 1997, *The Economics of Women, Men, and Work*, Third Edition, Prentice Hall.

⁴⁹ Diferența de venituri între femei și bărbați este calculată ca diferența dintre salariul brut pe oră câștigat de bărbați și salariul brut pe oră câștigat de femei.

⁵⁰ Pentru mai multe detalii vezi studiul *Dimensiunea de gen a educației*, din acest volum în special aspectele legate de genizarea recomandărilor privind alegerea unei cariere.

⁵¹ Diferența de gen în funcție de specializări - inginerie mecanică: 11.378 studenți, din care 1274 fete; inginerie electronică: 10.000 studenți, din care 1899 fete; inginerie energetică: 5256 studenți, din care 943 fete; inginerie civilă: 10.595 studenți, din care 1877 fete; inginerie aerospațială: 871 studenți, din care 172 fete; inginerie alimentară: 7228 studenți, din care 4708 fete; ingineria mediului: 5918 studenți, din care 3005 fete. *Învățământul Superior la începutul anului universitar 2005 – 2006*, 2006, Institutul Național de Statistică.

Învățământ juridic	25.523	14.473
Învățământ artistic	9.335	5.214

Sursă: *Învățământul Superior la începutul anului universitar 2005 – 2006*, Institutul Național de Statistică, 2006.

❖ Salariile mici din zona economică unde sunt ocupate cu precădere femeile

„Din analiza repartizării salariaților pe grupe de salarii brute de bază realizate pe activități ale economiei naționale în 2004, a rezultat faptul că 66,4% dintre femeile salariate au avut salariul sub salariul mediu brut, întrucât femeile sunt ocupate, cu precădere, în ramuri cu valoare adăugată scăzută, cum sunt industria alimentară, textilă, domeniul care oferă, în general, salarii mai mici, precum și faptul că numărul femeilor este preponderent, mai ales, în zona salariilor mici.

În ultimul deceniu s-au înregistrat modificări ale raportului între salariile femeilor și cele ale bărbaților, pe ramuri de activitate, unele cu tendințe de creștere, cum ar fi sectorul financiar–bancar și de asigurări, în care femeile sunt predominante, altele de scădere, ca de exemplu administrația publică”.⁵³

Evoluția diferenței de venituri (% total calculat agregând toate sectoarele economice) între femei și bărbați

2001	Total - 18,4
	Sectorul public: 19,8
	Sectorul privat: 17,6
2002	Total - 17,4
	Sectorul public: 18,2
	Sectorul privat: 19,4
2003	Total - 17,6
	Sectorul public: 19,7
	Sectorul privat: 18,9
2004	Total - 13,9
	Sectorul public: 16,4

⁵² Diferența de gen în funcție de specializări - matematică: 5750 studenți, din care 3373 fete; geografie: 12.043 studenți, din care 8427 fete. *Învățământul Superior la începutul anului universitar 2005 – 2006*, 2006, Institutul Național de Statistică.

⁵³ Planul Național de Dezvoltare 2007 - 2013, 2005, Guvernul României, p. 159-160.

	Sectorul privat: 15,9
2005	Total - 13,0
	Sectorul public: 16,4
	Sectorul privat: 15,8

Sursă: *Ministerul Muncii, Familie și Egalității de Șanse*,
<http://www.mmssf.ro/website/ro/munca/050906statistici.pdf>.

Astfel, „salariații statului care lucrează în domeniile cu angajați bărbați: utilitățile, transporturile, petrolul, armata, poliția, serviciile de informații au grile de salarizare mai mari decât cei care lucrează în sănătate, educație, administrația publică și în care sunt majoritari femei”.⁵⁴

Diferențe de venit semnificative între bărbați și femei, pe **sectoare** (2005)⁵⁵: agricultură (10,6%), industria manufacturieră (26,4%), activități comerciale, reparații (23,5%), turism (19,7%), intermediari financiare (23,0%), educație (14,8%), sănătate și muncă socială (11,8%), administrație publică și apărare; servicii de securitate socială obligatorie (11,9%). Femeile câștigă mai bine doar în construcții (10,6%) și în afaceri imobiliare (9,5%).

În timp ce în state precum Bulgaria, Ungaria, Lituania, Letonia și Slovenia procentul femeilor aflate în categoriile ocupaționale superioare a crescut, în alte state – Cehia, Estonia, Polonia, **România** și Slovacia – nu s-a înregistrat niciun progres în acest sens.⁵⁶

Parlamentul European a cerut măsuri specifice privind combaterea segregării ocupaționale și a decalajului de venit care rezultă din aceasta. În mod special cere revalorizarea (socială și financiară) a ocupațiilor din domeniul sănătății și a serviciilor de îngrijire și asistență (domenii puternic feminizate atât în Uniunea Europeană cât și în România), solicitând statelor membre:

⁵⁴ Mihaela Miroiu, 2004, *Drumul către autonomie*, Editura Polirom, Iași, p. 275.

⁵⁵ Ministerul Muncii, Familie și Egalității de Șanse, <http://www.mmssf.ro/website/ro/munca/050906statistici.pdf>.

⁵⁶ *Working Conditions and Gender in an Enlarged Europe*, 2005, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/138/en/1/ef04138en.pdf>, p. 30.

„să identifice și să sprijine noile oportunități de muncă în domeniul sănătății și al serviciilor personale și familiale, în care forța de muncă este constituită, în cea mai mare parte, din femei, subliniind valoarea economică și socială a acestei munci și asigurând cadrul normativ necesar garantării calității serviciilor, recunoașterii drepturilor sociale și demnității celor care furnizează aceste servicii, precum și contribuind la reducerea riscului de sărăcie”.⁵⁷

❖ Femeile sunt slab sindicalizate

Până recent, femeile au lucrat preponderent în domenii de activitate de-sindicalizate,⁵⁸ iar problematica de gen a fost aproape absentă de pe agenda liderilor sindicali.

Participarea în sindicate a cunoscut un declin semnificativ după 1989 în toată Europa Centrală și de Est. Participarea femeilor în sindicate este fluctuantă, în funcție de sectorul economic. Blocul Național Sindical declară că femeile reprezintă 35% din membrii săi, iar Confederația Sindicatelor Democratice din România raportează o cifră și mai ridicată, datorită faptului că mulți dintre membrii săi provin din sectoare feminizate (textile, educație, etc.).

Femeile continuă să fie subreprezentate la nivelul pozițiilor de conducere din sindicate (sub 20% din totalul pozițiilor de conducere). Trebuie menționat faptul că toate marile confederații sindicale au organizații de femei care urmăresc aplicarea prevederilor privind egalitatea de șanse între femei și bărbați în cadrul negocierilor colective ale contractelor de muncă.⁵⁹

În ultimii anii, sindicatele au acordat o atenție sporită problematicii femeilor și pe fundalul contactelor tot mai numeroase cu organizații similare din Uniunea Europeană. Chiar dacă timid, problematica de gen a intrat pe agenda sindicatelor din România, cu toate că încă se remarcă „greutăți” de înțelegere a subiectului:

⁵⁷ Rezoluția Parlamentului European din 13 martie 2007 privind Comunicarea Comisiei „O foaie de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați 2006 – 2010”.

⁵⁸ Laura Grünberg (coord.), *Cartea neagră a egalității de șanse între femei și bărbați în România*, 2006, <http://www.anasaf.ro/ro/docs/Cartea%20neagra%20a%20egalitatii%20de%20sanse%20intre%20femei%20si%20barbati%20in%20Romania%20%5Bcomplet%5D.pdf>, p. 82.

⁵⁹ *Working Conditions and Gender in an Enlarged Europe*, 2005, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/138/en/1/ef04138en.pdf>, p. 63.

„Din activitatea de zi cu zi a Blocului Național Sindical, am constatat că una dintre formele de discriminare prezente în România este cea de gen. Diferențele între femeile și bărbații care activează pe piața muncii constau de cele mai multe ori în diferențe la capitolul de venituri salariale (pentru munca egală cu a bărbaților, femeile din România primesc salarii mai mici), în dificultăți la avansarea în carieră, acces restrâns pe piața muncii din anumite ramuri economice și, în multe cazuri, în ocuparea voluntară în gospodărie pentru a asigura stabilitatea familiei în lipsa unei implicări din partea partenerului în gestionarea activităților casnice.

Chiar dacă în România discriminarea de gen nu este încă o problema gravă, Blocul Național Sindical consideră că toate instituțiile guvernamentale, politice, nonguvernamentale și patronale trebuie să acționeze unitar pentru ca egalitatea de șanse să devină un reflex și nu un gest forțat. Conform rezultatelor unui studiu la care a participat și BNS, printre principalele motive ale discriminării româncelor care activează în piața muncii se numără:

1. Atitudinile preconcepute ale ofertantului locului de muncă față de angajarea femeilor, pe care le consideră, în unele cazuri, forță de muncă inferioară;
2. Preferința angajatorului, care este de regulă bărbat, pentru lucrători de sex masculin din considerente de socializare sau solidaritate bărbătească, dorind să lucreze mai mult cu un colectiv de bărbați, decât cu un grup de femei sau crezând că un conducător bărbat este mai eficient;
3. Previiziunile angajatorului referitoare la productivitatea probabilă a candidatului femeie, întrucât prestația acesteia poate fi întreruptă de căsătorie, nașterea și îngrijirea copiilor.”⁶⁰

Un alt tip de segregare, ce duce la diminuarea veniturilor femeilor, este **segregarea pe verticală**, respectiv tendința de a angaja bărbații și femeile pentru poziții diferite în cadrul aceleiași profesii sau domeniu profesional,⁶¹ de aici rezultând accesul slab al femeilor la poziții de conducere. Combaterea acestui tip de segregare este, cel puțin aparent, mai ușor de realizat, prin legi

⁶⁰ *Comunicatul Blocului Sindical Național*, 7 martie 2007, *Blocul Național Sindical, partener european* în „2007 - Anul Egalității de Șanse pentru Toți”, <http://www.bns.ro/modules.php?name=News&file=print&sid=87> (n.a. sublinierile aparțin autorilor).

⁶¹ Astrida Neimanis, *Un ghid practic pentru includerea dimensiunii de gen în politici*, Ediția a doua, 2004, PNUD, gender.undp.sk/files/docs/Gender%20Mains%20treaming%20Practice_ROM.doc, p. 92.

care să sancționeze discriminarea la promovare și măsuri active care să încurajeze accesarea femeilor în poziții de conducere.⁶²

Diferența de venituri în procente între femei și bărbați pe categorii de ocupație (2005)

Parlamentari, înalți funcționari și cadre de conducere	5,3 ⁶³
Persoane cu pregătire academică	10,8
Tehnicienii	11,8
Funcționari	7,5 ⁶⁴
Lucrători în servicii și comerț	15,1
Lucrători agricoli calificați și pescari	11,4
Meseriași	29,9
Muncitori calificați	28,7
Ocupații de bază	3,9

Sursă: Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse,
<http://www.mmssf.ro/website/ro/munca/050906statistici.pdf>.

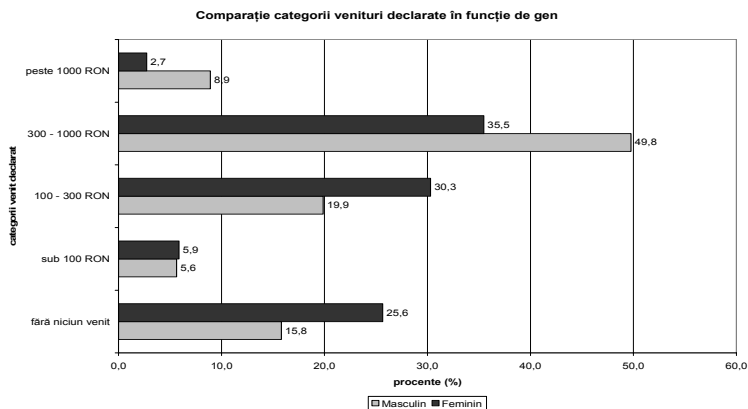
Studiul Centrului Parteneriat pentru Egalitate (CPE), *Femei și bărbați în organizații*, a arătat faptul că respondenții consideră că „ambiguitatea proceselor de promovare și evaluare favorizează discriminarea angajaților” (atât a bărbaților, cât și a femeilor) și că „lipsa unor indicatori de performanță obiectivi conduc managerii către decizii de promovare luate în baza propriilor percepții despre performanță, respectiv percepții despre

⁶² În opinia mea, cauzele segregării verticale pot fi de două tipuri: este vorba, pe de-o parte, de inegalitatea de gen (se presupune că femeile sunt mai preocupate de viața privată și mai puțin dispuse să „investească” timp și resurse pentru a avansa profesional), iar, pe de altă parte, putem să ne așteptăm ca angajatorii să prefere promovarea bărbaților datorită calculului privind perioada anticipată pe care femeile o petrec pe piața muncii, datorită maternității și alegerilor de viață privată. Ambele cauze au la bază atât un calcul cost-beneficii, dar și stereotipuri de gen. Pentru mai multe detalii în legătură cu analiza cost-beneficii ca determinant al discriminării de gen pe piața muncii vezi Francine D. Blau; Marianne A. Ferber; Anne W. Winker, *The Economics of Women, Men, and Work*, Third Edition, Prentice Hall, 1997.

⁶³ În scădere față de anul 2002 (de la 13,0%),
<http://www.mmssf.ro/website/ro/munca/050906statistici.pdf>.

⁶⁴ În creștere față de anul 2002 (de la 2,9%),
<http://www.mmssf.ro/website/ro/munca/050906statistici.pdf>.

munca femeilor care pot fi diferite de cele despre munca bărbaților”. Același studiu relevă faptul că activitatea femeilor este percepută ca fiind puternic influențată de echilibrul pe care acestea sunt nevoite să-l realizeze între viața profesională și privată. Majoritatea angajaților și managerilor „consideră că femeile întâmpină mai multe bariere în dezvoltarea carierei și că bărbații sunt preferați pentru posturi de conducere” datorită în principal faptului că bărbații muncesc mai mult peste program decât femeile iar viața familială nu le afectează cariera. Astfel, majoritatea subiecților a afirmat că: „bărbații pot promova în poziții ierarhice superioare mai ușor decât femeile, în pofida faptului că



acestea din urmă sunt văzute ca fiind mai atente și mai preocupate de pregătirea lor profesională. „Bărbaților le sunt asociate, de cele mai multe ori, aceleași calități care sunt asociate cu conceptele de conducere și management. Femeile, pe de altă parte, sunt văzute ca având mai multe dificultăți în procesul de promovare”.⁶⁵

Datele furnizate de cercetarea *Gen, interese politice și inserție europeană*⁶⁶ indică faptul că, în funcție de nivelul de

⁶⁵ *Femei și bărbați în organizații*, 2006 CPE, http://www.cpe.ro/romana/index.php?option=com_content&task=view&id=27&Itemid=48, p. 21 și 32.

⁶⁶ Cercetarea (nepublicată la momentul realizării acestui volum) a fost realizată în cadrul proiectului *Gen, interese politice și inserție europeană*, coordonat de prof. univ. dr. Mihaela Miroiu, derulat în perioada 2006-2008, finanțat de Consiliul Național al Cercetării Științifice în Învățământul Superior, cod CNCISIS 964. Eșantionul cercetării (1496 de persoane) este reprezentativ pentru populația neinstituționalizată a României, cu o eroare tolerată de $\pm 2,6$ %.

educație, din punct de vedere statistic, se remarcă o tendință de diferențiere a veniturilor declarate de subiecți, în funcție de gen (vezi grafic 1).

Grafic 1: Diferențe de gen, venituri declarate

Totodată, din prelucrarea datelor s-a observat că în categoria persoanelor care au absolvit maxim învățământul obligatoriu (10 clase) distribuția veniturilor declarate în funcție de gen este următoarea: în cazul femeilor majoritatea declară că au un venit cuprins între 100 și 300 RON în timp ce pe locul al doilea se situează femeile care declară că nu au nici un venit⁶⁷; în cazul bărbaților majoritatea declară că au un venit cuprins între 300 și 1000 RON în timp ce pe locul al doilea se situează bărbații care declară că au un venit cuprins între 100 și 300 RON⁶⁸. În ceea ce privește alte niveluri de învățământ tendința exemplificată mai sus se menține, însă este mai puțin vizibilă, fiind totuși consistentă cu scăderea numărului de femei pe măsură ce nivelul de studii crește.⁶⁹

Altfel despre rolurile de gen: „Conceptul românesc de femeie care face carieră este, de obicei, intrigant și aproape scandalos. El tulbură obiceiul tradițional de a crede că locul natural în care trebuie să se manifeste personalitatea unei femei este fie „la gura sobei”, legănând copiii și preparând tocana pentru masa de prânz, fie într-o ipostază afrodisiacă, la fel de precis conturată în imaginarul autohton. Or, o femeie care face carieră se sustrage acestor două imagini mitice alternative cu care femeile s-ar identifica în mod fatal.”⁷⁰

B. Cu toate că legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii există, aceasta este slab implementată, în special în ceea ce privește combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă. Acest lucru se datorează și faptului că

⁶⁷ 165, respectiv 100 de femei din totalul de 363 de femei care au declarat că au absolvit maxim învățământul obligatoriu.

⁶⁸ 79, respectiv 68 din totalul de 212 bărbați care au declarat că au absolvit maxim învățământul obligatoriu.

⁶⁹ Sondajul nu permite stabilirea unor date relevante din punct de vedere statistic referitoare la diferența de venit în cazul femeilor și bărbaților care declară că au studii superioare.

⁷⁰ Brîndușa Palade, *Femeia care face carieră: Stereotipurile ca anateme*, AnALize, numărul 3, septembrie 1998 (n.a. ghilimele aparțin autoarei).

femeile au un acces mai scăzut la informație în general⁷¹ și o foarte slabă informare cu privire la drepturile conferite prin legislația pieței muncii.⁷²

Legi există, dar ele nu sunt cunoscute: 21% dintre românce, în comparație cu 32% dintre bărbați, afirmă că își cunosc drepturile în cazul în care ar fi supuși discriminării sau hărțuirii.⁷³

Hărțuirea sexuală reprezintă în România unul dintre „flagelurile” recunoscute din punct de vedere legislativ însă insuficient tratat. Conform *Planului Național de Dezvoltare 2007-2013* al Guvernului României: **„hărțuirea sexuală afectează într-o proporție mai mare femeile decât bărbații. Hărțuirea sexuală afectează într-o proporție mai ridicată lucrătorii din România (3%) decât cei din NSM-10 (noile state membre) și țările în curs de aderare (2%) și cele ale UE-15 (2%).”**⁷⁴

Aceste date nu reflectă însă **numărul real** al femeilor hărțuite sexual la locul de muncă (așa cum par a indica alte cercetări⁷⁵) și nici **impactul acestui fenomen** asupra activității profesionale a femeilor. Hărțuirea sexuală nesancționată afectează grav activitatea profesională a femeilor pe piața muncii, cu efecte mergând de la pierderea încrederii în sine la ratarea unor promovări sau părăsirea locului de muncă.

C. Grupuri cu risc înalt de excludere pe piața muncii⁷⁶

⁷¹ Laura Grünberg (coord.), 2006, *Cartea neagră a egalității de șanse între femei și bărbați în România*, <http://www.anasaf.ro/ro/docs/Cartea%20neagra%20a%20egalitatii%20de%20sanse%20intre%20femei%20si%20barbati%20in%20Romania%20%5Bcomplet%5D.pdf>, p. 87.

⁷² Valentina Marinescu; Valentina Pricopie, 2003, *Accesul femeilor pe piața muncii*, studiu realizat în cadrul cercetării calitative „Probleme legate de accesul femeilor pe piața muncii” februarie–aprilie 2003, CPE, http://www.cpe.ro/romana/index2.php?option=com_content&dopdf=1&id=49.

⁷³ Raportul privind România inclus în *Discriminarea în Uniunea Europeană*, Eurobarometru 2007.

⁷⁴ *Planul Național de Dezvoltare*, Guvernul României, 2005, p. 159.

⁷⁵ Vezi, de exemplu: *Hărțuirea sexuală la locul de muncă*, 2006, CPE, http://www.cpe.ro/romana/index.php?option=com_content&task=view&id=153&Itemid=51.

⁷⁶ Institutul Național de Statistică (INS) oferă date despre distribuția grupurilor etnice la nivel național/regional: http://www.insse.ro/cms/files/statistici/Statistici_teritoriale2006/rom/4.htm, - după recensământ 2002, însă acestea sunt necorelate cu participarea pe piața muncii.

Politicile și măsurile care vizează creșterea ocupării forței de muncă în rândul grupurilor țintă specifice, tineri, lucrători în vârstă, persoane aflate de mult timp în șomaj, minorități etnice, lucrători migranți sau persoane cu dizabilități, ar trebui să țină cont de situațiile și de obstacolele specifice bărbaților și femeilor din fiecare din aceste grupuri.⁷⁷

❖ Femei tinere (15 – 24 de ani)

La începutul anilor 2000, în România veniturile femeilor erau cu 20% mai mici decât ale bărbaților, iar veniturile femeilor tinere erau aproximativ jumătate din cele ale bărbaților⁷⁸. În același timp, în Statele Unite și Europa de Vest veniturile femeilor tinere au înregistrat cea mai spectaculoasă creștere absolută, dar și în comparație cu veniturile bărbaților⁷⁹. În România, fetele absolvă în principal licee teoretice, în timp ce bărbații termină școli profesionale, șansele de angajare în domenii bine plătite fiind inegale. De cele mai multe ori, aceste tinere fete, cele care nu au acces la învățământul universitar, sunt împinse să devină casnice sau spre profesii prost plătite (inclusiv în economia informală)⁸⁰.

❖ Femeile cu vârsta de peste 54 de ani

Femeile în vârstă din România sunt în special predispuse la sărăcie și au ca și orizont o adâncire și mai mare a nivelului de sărăcie odată cu ieșirea la pensie, deoarece au avut salarii mai mici pe parcursul activității profesionale, iar legea privind vârsta de pensionare le dezavantajează, femeile ieșind din activitatea profesională cu 5 ani mai devreme decât bărbații⁸¹.

⁷⁷ *Raportul Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind egalitatea de șanse între femei și bărbați*, 2007, COM(2007)49 final.

⁷⁸ Vladimir Pasti, 2003, *Ultima inegalitate. Relațiile de gen în România*, Editura Polirom, Iași.

⁷⁹ Francine D. Blau; Marianne A. Ferber; Anne W. Winker, *The Economics of Women, Men, and Work*, Third Edition, Prentice Hall, 1997.

⁸⁰ Vladimir Pasti, 2003, *Ultima inegalitate. Relațiile de gen în România*, Editura Polirom, Iași, p. 169-172

⁸¹ Pentru mai multe detalii vezi studiul *Dimensiunea de gen a excluziunii sociale*, din acest volum.

Riscul de sărăcie pentru persoanele în vârstă: Consecința poziției dezavantajoase a femeilor pe piața muncii este vizibilă în diferența de gen în ceea ce privește riscul de sărăcie, în special în rândul persoanelor în vârstă (65 de ani și peste). Procentul de populație care se confruntă cu riscul sărăciei (care au un venit sub pragul stabilit la 60% din venitul național mediu) este în mod semnificativ mai mare pentru femei decât pentru bărbați în Uniunea Europeană (20% vs. 15%) în aproape toate statele membre. Diferența depășește 10 puncte în cinci state: ROMÂNIA, Bulgaria, Irlanda, Slovenia și Estonia.⁸²

❖ **Femeile roma: fenomenul multiplei discriminări**⁸³

Diferențele de gen pe piața muncii în cazul populației roma:

- ❖ 67,9% din femeile roma sunt casnice, această pondere fiind de 4 ori mai mult decât media națională, doar 11% sunt angajate cu toate formele legale;
- ❖ 41% din populația roma lucrează în agricultură, iar din aceștia o treime sunt femei;
- ❖ 23% din femeile roma cu vârsta de peste 16 ani nu beneficiază de educație formală și doar 3,7% urmează studii liceale.⁸⁴

Recunoscând această realitate, Guvernul României a inclus în cadrul strategiei de îmbunătățire a situației romilor (H.G. Nr. 522/ 2006) prevederi privind elaborarea și implementarea unui program cu abordare inclusivă pentru încadrarea în muncă a romilor, cu accent pe problematica femeilor de etnie romă. Însă, este nevoie de măsuri suplimentare pentru a încuraja pătrunderea acestora pe piața muncii. În vederea combaterii dificultăților pe care le întâmpină femeile roma pe piața muncii, este necesară o strategie coordonată care să includă mai multe dimensiuni ale fenomenului inegalităților cu care se ele confruntă:

⁸² *Raportul Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind egalitatea de șanse între femei și bărbați*, 2007, COM(2007)49 final.

⁸³ Discriminarea multiplă este definită în Legea 202/ 2002, Art. 4 (h), ca fiind: orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

⁸⁴ Pentru mai multe detalii vezi *Programul pentru Participarea Romilor, Broadening the Agenda, the Status of Romani Women in Romania și Faces of poverty, faces of hope*, UNDP, 2005 și *Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013*, http://www.mmssf.ro/website/ro/aut-oritate/190506_posdru.pdf.

- măsuri menite să contracareze abandonul școlar;

Populația roma este unul din grupurile cele mai expuse părăsirii timpurii a școlii, iar situația este mult mai gravă în cazul femeilor rome din cauza condițiilor grele de trai și a tradițiilor. Copiii cu rezultate școlare slabe sunt una dintre categoriile expuse părăsirii timpurii a școlii deoarece performanța școlară redusă afectează serios respectul de sine și motivația pentru învățare.⁸⁵

- sancționarea tuturor formelor de discriminare la adresa romilor (în special în presă, deoarece imaginea defavorabilă a romilor din mass media românească poate acționa ca un factor descurajant la adresa femeilor rome care doresc să se angajeze);
- mai bună informare a femeilor roma privind legislația și oportunitățile de angajare de pe piața muncii.

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ:

Începând din anul 2003, ANOFM organizează bursa locurilor de muncă pentru romi. În cadrul primei ediții au fost oferite 8.243 de locuri de muncă pentru persoanele de etnie romă și 633 locuri de muncă pentru persoanele supuse riscului de marginalizare socială. În cadrul bursei locurilor de muncă pentru romi din 2004 au fost oferite 11.304 de locuri de muncă pentru persoanele de etnie romă și 268 locuri de muncă pentru persoanele supuse riscului de marginalizare socială. La această ediție au participat 9845 persoane de etnie romă, dintre care au fost încadrate direct 2.257 persoane.⁸⁶

❖ Mamele singure⁸⁷

Marea majoritate a familiilor monoparentale sunt constituite din mamele singure. Această categorie de femei se confruntă cu imposibilitatea de a beneficia de facilități de îngrijire a copiilor⁸⁸, cel mai probabil sprijin fiind cel de tip tradițional (bunici, rude) și cu un grad sporit de sărăcie.

⁸⁵ Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, http://www.mmssf.ro/website/ro/autoritate/190506_posdru.pdf.

⁸⁶ Planul Național de Dezvoltare 2007-2013, Guvernul României, 2005, p. 160.

⁸⁷ Pentru mai multe detalii privind situația mamelor singure, vezi: Cristina Ștefan, *Familia monoparentală. O abordare politică*, 2004, Editura Arefeană, București.

⁸⁸ Datorită diminuării veniturilor prin absența unui al doilea părinte.

❖ Femei în rural

În termeni de inactivitate, persoanele casnice reprezintă în mediul rural o proporție de 53,1% din totalul de 1.264 mii de persoane. **Merită menționat faptul că persoanele casnice sunt reprezentate exclusiv de femei.** De asemenea, cel mai mare decalaj dintre zona rurală și cea urbană în ceea ce privește numărul persoanelor casnice este înregistrat în cazul grupelor de vârstă cuprinse între 15-34 de ani, unde în mediul rural se constată cele mai ridicate cifre (dublu față mediul urban pe grupele de vârstă cuprinse între 15-19 și 20-24 de ani).⁸⁹

❖ Femei cu dizabilități⁹⁰

INS nu furnizează date referitoare la participarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.⁹¹

„În anul 2005 au fost încadrate în muncă 658 persoane cu dizabilități din care 217 persoane prin subvenționarea locului de muncă, au beneficiat de servicii de consiliere un număr de 867 persoane cu dizabilități, ceea ce reprezintă 18,15 % din numărul total de persoane cu dizabilități înregistrate în evidențele agențiilor, au fost cuprinse în cursuri de formare profesională 114 persoane. Până la data de 30.04.2006 au fost încadrate în muncă 199 persoane cu dizabilități din care 60 persoane prin subvenționarea locului de muncă.”⁹²

D. Pe agenda publică nu este inclusă problematica concilierii⁹³ vieții private cu cea profesională.

⁸⁹ Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, http://www.mmssf.ro/website/ro/autoritate/190506_posdru.pdf, p. 25 (sublinierea îmi aparține).

⁹⁰ Pentru mai multe detalii privind riscul de excludere al femeilor cu dizabilități vezi studiul *Dimensiunea de gen a excluderii sociale*, din acest volum.

⁹¹ Există doar statistica pe sexe a persoanelor cu dizabilități:

<http://www.anph.ro/admin/doc/upload/serviciu/Buletin%20informativ%20statistici-%20Document%20Word.doc>.

⁹² Raportul Național de progres Memorandumul comun privind incluziunea socială, București, iunie 2006, sas.mmssf.ro/temp/Raport_de_progres_JIM_integrat.pdf, p. 5.

⁹³ Termenul acreditat este acela de reconciliere a vieții private cu cea profesională. În cazul de față, al României, voi folosi însă termenul de politici ale concilierii, deoarece nu putem vorbi de reconcilierea a ceva ce nu a fost niciodată conciliat.

Politicile de reconciliere sunt definite ca fiind acele politici care sprijină în mod direct combinarea vieții profesionale, privată și de familie. Aceste politici vizează: facilități de îngrijire a copiilor, concedii de maternitate/paternitate și parentale, posibilități de a avea un program de lucru flexibil (*part-time* etc.) și, în unele cazuri, facilități fiscale adresate părinților sau familiei (reduceri de taxe, alocații etc.).⁹⁴

De ce vorbim despre concilierea vieții private cu cea profesională?

În România „pe piața muncii întreprinzătorii preferă să angajeze bărbați, pentru că presupun că femeile se vor retrage de pe piața muncii mai repede și vor implica costuri crescute datorită posibilității unei sarcini sau căsătorii (femeile însărcinate, drept consecință, au și mai mari probleme la angajare) sau că, datorită volumului de muncă domestică depuse randamentul lor profesional va fi mai scăzut”.⁹⁵

- Femeile și bărbații nu alocă același timp activității profesionale și celei private, femeile fiind în continuare responsabile pentru spațiul domestic.

În România:

Cine este responsabil pentru:	Bărbați	Femei
Curățenia în casă	5%	79%
Gătīt	4%	85%
Călcătul hainelor	3%	90%

În comparație, în Suedia:

Cine este responsabil pentru:	Bărbați	Femei
Curățenia în casă	19%	62%
Gătīt	21%	66%
Călcătul hainelor	12%	71%

Sursă: *European Social Reality. Special Eurobarometer*, februarie 2007, pentru persoane care trăiesc cu un partener.

⁹⁴ *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, 2005, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), The national experts and co-authors.

⁹⁵ Roxana Teșiu, 2004, *Discriminarea femeilor în România*, în Ciprian Necula, *Combaterea discriminării. Eficiența inițiativelor guvernamentale și neguvernamentale*, Editura Ars Docendi, București, p. 108-111.

- Prezența copiilor într-o gospodărie afectează în mod diferit bărbații și femeile în termeni de timp petrecut pe piața muncii și de posibilități de a se implica în programe suplimentare de calificare și recalificare profesională.

E. Femeile sunt mai predispuse să lucreze „la negru”.⁹⁶

Stabilirea exactă a numărului femeilor care lucrează fără forme legale este un demers greu de întreprins datorită vulnerabilității acestei categorii de femei (teama de pierderea salariului duce la nedeclararea acestei situații, necunoașterea legislației în domeniu etc.). **54% din femeile roma** care au fost cel puțin o dată angajate, lucraseră în economia informală, aspect care are consecințe asupra siguranței remunerației, asupra beneficiilor sociale (asigurarea de sănătate, pensie).⁹⁷ Cifrele furnizate de către *Planul Național de Acțiuni privind Ocuparea Forței de Muncă* (2004-2005) arătau că procentul femeilor care lucrează fără forme legale era de 0,45% (din femeile salariate la angajatorii controlați la acel moment). Dacă includem în această categorie și femeile care activează în sectorul informal – muncă ocazională, activitățile la domiciliu, micul comerț stradal sau în agricultura de subzistență – putem bănui că există un procent impresionant de femei care nu beneficiază de sistemul asigurărilor sociale⁹⁸.

Femeile acceptă mai ușor munca „la negru”.

"În 2002, Inspectoratul Teritorial de Munca (ITM) a adus bugetului 3.417.000.000 lei numai din amenzi aplicate agenților economici care au fost descoperiți ca având angajați fără contracte și celor care nu au depus în termen actele la Camera de Muncă. Inspectorii au verificat documentația a 1.177 de firme, cu 67.621 de salariați, dintre aceștia 372 lucrând fără forme legale. În primele trei luni din 2002, numărul cazurilor de încălcare a legii în domeniul relațiilor de muncă a fost de 158, adică de trei ori mare decât în celelalte trimestre la un loc. (...) **Majoritatea persoanelor care au fost descoperite muncind «la negru», peste 73 la**

⁹⁶ Nu includ aici femeile angajate pe baza unor convenții civile.

⁹⁷ *Broadening the Agenda: The Status of Romanian Women in Romania*, 2006, Open Society Institute, Budapest.

⁹⁸ Maria-Daniela Stan, 2004, *Excluziunea de pe piața muncii*, în *Calitatea vieții*, XV, nr. 3-4, <http://www.iccv.ro/romana/revista/rcalvit/pdf/cv2004.3-4.a10.pdf>, p. 6.

suta, sunt femei. Din cauza ofertei reduse de locuri de muncă, majoritatea în industria ușoară, unde calificarea se obține foarte ușor, ele acceptă mai ușor să renunțe la drepturile prevăzute de lege (concediu de odihnă, medical, vechime etc.) și să lucreze fără contract.”⁹⁹

4. Direcții de acțiune în politicile publice

În ultimii ani, participarea femeilor pe piața muncii a crescut în mod constant, inclusiv în noile state membre. Această creștere s-a bazat în mare măsură pe locuri de muncă noi create și pe îmbunătățirea condițiilor de lucru pentru femei. Cu toate acestea, potențialul productiv la forța de muncă feminină nu este încă pe deplin utilizat. Dincolo de imperativul realizării egalității de gen pe piața muncii îmbunătățirea participării femeilor (atât din punct de vedere cantitativ cât și calitativ) reprezintă o problemă de creștere economică.¹⁰⁰

De ce politici publice „sensibile la gen”: politicile publice joacă un rol important în încurajarea intrării și, mai ales, în creșterea calității participării femeilor pe piața muncii (un timp mai lung petrecut pe piața muncii, posibilități mai bune de promovare etc.). Politicile care vizează acordarea de concedii atractive de maternitate, paternitate și parentale, facilitățile de îngrijire a dependenților (în special a copiilor), posibilități flexibile de aranjare a timpului de lucru, dar și politicile îndreptate către asigurarea posibilităților de perfecționare profesională joacă un rol determinant în creșterea ratelor de ocupare a femeilor pe piața muncii și afectează în mod pozitiv calitatea participării lor pe piața muncii.

Actorii care elaborează politicile publice trebuie să aibă în vedere că beneficiarii sunt, înainte de toate, bărbați și femei. Însă grupul social al femeilor nu este unul unitar, omogen. Femeile au trăsături și abilități, conferite de originea lor etnică și socială,

⁹⁹ Codrin Cristea, *Femeile acceptă mai ușor munca la negru*, Evenimentul, 22 ianuarie 2003; <http://www.evenimentul.ro/articol/femeile-accepta-mai-usor.html> (n.a. sublinierea îmi aparține).

¹⁰⁰ *Draft Joint Employment Report 2006/ 2007*, 6076/07<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st06/st06706.en07.pdf>

educație, formarea și dezvoltarea lor profesională. Pentru o bună înțelegere a mecanismelor de includere a dimensiunii de gen pe piața muncii nu este nevoie doar de existența unor date statistice segregate pe sex, ci și de includerea în cercetările cantitative și calitative a mai multor indicatori (etnie, orientare sexuală, dizabilitate, etc.) ai grupului de interes – femeile.

Guvernul României identifica în anul 2005¹⁰¹ două arii de acțiune prioritare în vederea unei mai bune participării a femeilor pe piața muncii:

1. Slaba incluziune a grupurilor vulnerabile pe piața muncii;
2. Necesitatea dezvoltării unui sistem de servicii sociale la domiciliu, asigurarea unui număr suficient de instituții de îngrijire și asistență, precum și creșterea calității serviciilor acordate.

Strategia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați pentru perioada 2006 – 2009 detaliează aceste arii de intervenție și propune ca obiective:

1. Îmbunătățirea cunoașterii situației femeilor pe piața muncii (dezvoltarea cercetărilor, în special calitative, care să includă variabila gen);
2. Sprijinirea accesului egal al femeilor pe piața muncii (este nevoie de implementare de programe speciale de reconversie profesională a forței de muncă feminină în sectoarele de activitate în care sunt în mod tradițional mai puțin reprezentate, în special în sectoarele ce folosesc tehnologii de formare și informare);
3. Concilierea vieții de familie cu cea profesională;
4. Respectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în promovarea profesională;
5. Facilitarea inserției pe piața muncii a femeilor aflate în situație sau risc de marginalizare.¹⁰²

¹⁰¹ *Planul Național de Dezvoltare 2007 - 2013*, decembrie 2005, Guvernul României, p. 160.

¹⁰² *Strategia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați pentru perioada 2006 – 2009*, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), <http://www.anes.ro/documentecheie/strategia.htm>. Aceste obiective sunt completate de cele înscrise arii de intervenție privind participarea

În opinia mea, ariile de intervenție prioritară pentru cei interesați în elaborarea politicilor publice care vizează egalitatea de șanse pe piața muncii privesc un spectru mai larg de probleme. **Aceste arii de intervenție țin cont de faptul că se urmărește nu numai o creștere procentuală a numărului femeilor ocupate pe piața muncii ci și, în special, calitatea implicării lor pe piața muncii.** Astfel, aceste arii de intervenție vizează, pe de-o parte, îndepărtarea obstacolelor care afectează activitatea profesională a femeilor și, pe de altă parte, încurajarea asumării unui rol cât mai activ pe piața muncii.

4.1. Necesitatea unor politici privind concilierea vieții private și de familie cu cea profesională.

❖ **Problema facilităților de îngrijire a copiilor și a altor dependenți.**

Rolul politicilor publice: Problema facilităților de îngrijire a copiilor și a dependenților, mai precis absența aproape totală a unor astfel de facilități de calitate în România¹⁰³, necesită o intervenție la nivel central (datorită costurilor investiției în infrastructură, recrutării și pregătirii personalului), dar și atragerea contribuției angajatorilor (publici sau privați) și a părinților. Modalitatea de rezolvare a problemei rămâne o problemă deschisă a cărei soluție necesită o fundamentare rezultată în urma cercetărilor. Cu toate că înclin să valorizez pozitiv un model care presupune implicarea activă a celor trei parteneri (instituțiile centrale și locale, angajatorii și părinții) unele aspecte problematice nu pot fi ignorate: absența infrastructurii (creșe, grădinițe, mijloace de transport) în România, lipsa unei legislații care să încurajeze participarea angajaților și, nu în ultimul rând,

echitabilă la luarea deciziilor, în special obiectivul care prevede stimularea participării echilibrate la toate nivelurile procesului decizional.

¹⁰³ Pentru cifre privind diminuarea numărului de creșe și grădinițe în România, vezi studiul *Dimensiunea de gen a reconcilierii dintre muncă, familie și viață privată*, din acest volum.

percepțiile culturale ale populației care favorizează un model tradiționalist de îngrijire a copiilor.¹⁰⁴

Un aspect ce nu trebuie ignorat se referă la încurajarea unui model egalitar al familiei prin implicarea bărbaților în activitățile domestice și în creșterea copiilor. Astfel, politicile de reconciliere a vieții profesionale cu cea privată trebuie „să încurajeze participarea activă a taților și a partenerilor de sex masculin în vederea utilizării opțiunilor existente în materie de program de lucru flexibil și a asumării de responsabilități gospodărești și familiale.”¹⁰⁵

În România aceste lucruri s-ar putea realiza prin modificarea legii privind concediul parental în sensul ca perioada în care acest drept poate fi accesat să fie împărțită între cei doi părinți sau suma pe care părintele o primește pe perioada acestui concediu să nu fie direct corelată cu salariul respectivului părinte (pentru a nu încuraja părăsirea temporară a locului de muncă în special de către femei).

IMPORTANT: Dezvoltarea facilităților de îngrijire a copiilor duce la crearea unor noi locuri de muncă, majoritatea persoanelor care caută un loc de muncă în acest domeniu sau apelează la cursuri de formare profesională fiind femei¹⁰⁶.

Legea care reglementează concediul de maternitate ridică o serie de probleme:

❖ plafonul fix nu încurajează femeile cu venit superior să nască și descurajează femeile care au un venit inferior să reintre pe piața de muncă.¹⁰⁷

❖ persoanele aflate în concediu de maternitate/ paternitate nu pot să aibă alte venituri formale pe perioada în care beneficiază de indemnizația de creștere a copilului.

EXEMPLU DE BUNE PRACTICI

¹⁰⁴ Idem, pentru discuția privind legătura dintre cantitatea și calitatea facilităților de îngrijire și modelele tradiționaliste.

¹⁰⁵ Rezoluția Parlamentului European din 13 martie 2007 privind Comunicarea Comisiei „O foaie de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați 2006 - 2010”.

¹⁰⁶ Pentru mai multe detalii, vezi: *Employment developments in childcare services for school-age children*, 2006, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/32/en/1/ef0632en.pdf>.

¹⁰⁷ Putem semnala, în acest context, absența studiilor privind reîntoarcerea în câmpul muncii după încheierea concediului maternal.

Legea 193/ 17.05.2006 privind acordarea tichetelor cadou și de creșă:

1. prevede acordarea unei sume individuale pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de trei ani sub forma tichetelor de creșă; suma se asigură integral din costuri de către angajator (art. 3, paragraful 2);

2. tichetele de creșă se adresează părinților care își întrerup concediul de maternitate respectiv paternitate pentru a se reîntoarce în câmpul muncii (art. 4, paragraful 3 stipulează că: tichetele de creșă se acorda angajaților care nu beneficiază de concediul și de îndemniția acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu dizabilități);

3. valoarea unui tichet de creșă este de 300RON (art. 7).

Puncte tari: posibilitatea ca persoana aflată în concediu maternal/ paternal să beneficieze de mai multe opțiuni; încurajarea reinserției mai rapide a femeilor în câmpul muncii.

Puncte slabe: numărul mic al creșelor în România nu permite părinților să întrebuințeze această prevedere.

PROPUNERE DE POLITICĂ PUBLICĂ:

Subvenționarea parțială de către instituțiile centrale a facilităților de îngrijire a copiilor create în interiorul instituțiilor/ firmelor (de stat sau private)/ întreprinderilor (de stat sau private).

❖ Programele de lucru cu normă redusă (*part-time*) și flexibile.¹⁰⁸

Putem identifica cinci mari categorii ale organizării flexibile ale timpului de lucru:

1. orar variabil (permite alegerea orelor de începere/ terminare a lucrului, respectând un număr fix de ore de lucru pe zi, săptămână sau lună);
2. săptămâna comprimată (redușă de lucru);
3. orar à la carte;
4. lucru temporar la timp parțial (se acordă temporar pentru motive personale sau familiale, un număr de ore inferior celui normal)
5. lucru la domiciliu.¹⁰⁹

¹⁰⁸ Codul muncii cuprinde prevederi armonizate cu acquis-ul comunitar în domeniul organizării timpului de lucru (program de lucru flexibil) și al contractelor cu normă redusă și pe perioadă determinată.

¹⁰⁹ Ana Gherghel, ianuarie 2001, *Reflecții asupra raportului muncă – familie*, *AnALize*, nr. 10.

Rolul politicilor publice: O mai bună implementare a prevederilor privind programele de lucru cu normă redusă (*part-time*) și flexibile ar spori gradul de ocupare pe piața muncii al femeilor deoarece permit o mai bună gestionare a balanței vieții private – viață profesională.

Procentul de angajați cu normă redusă în România
(din totalul populației ocupate) în funcție de gen:

	Bărbați	Femei	Total
2005	9,9	10,5	9,1

Sursă: *Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013*.

Forța de muncă feminină cu timp de lucru parțial reprezintă în 2005 doar 10,5% din totalul populației feminine angajate, comparativ cu 32,4% în UE-25. În 2005, ponderea populației masculine care lucrează cu timp de lucru parțial a fost peste media UE-25 și UE-15 (9,9% în România față de 7,4% în UE-25 și 7,7% în UE-15).

În perioada 2002-2005, proporția populației angajate cu program de lucru parțial a înregistrat o scădere mai ușoară la populația masculină (0,7 puncte procentuale) comparativ cu populația feminină (2,3 puncte procentuale). În 2005, se poate observa că, la nivelul UE-25, proporția angajaților cu timp parțial de lucru este de aproximativ 4 ori mai ridicată în rândul populației feminine, deși în România, proporția de femei și bărbați este aproximativ egală, ceea ce indică o utilizare foarte scăzută a programelor flexibile de timp de lucru pentru populația feminină.¹¹⁰

Cu toate că există o serie de dubii cu privire la faptul că femeile apelează la programe cu normă redusă pentru că își doresc sau pentru că sunt forțate de împrejurări,¹¹¹ un număr mai ridicat

¹¹⁰ *Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013*, <http://www.mmssf.ro/website/ro/autoritate/190506posdru.pdf>, p. 55.

¹¹¹ Aparent, pentru români, femeii și bărbații, lucrul cu normă redusă reprezintă o situație impusă datorită unei diversități de factori (incapacitatea de a găsi un loc de muncă cu normă întreagă, slaba calificare, faptul că aproape jumătate din totalitatea lucrătorilor cu normă redusă se află în zone rurale etc) și nu o situație dorită. Vezi: Ioan Mărginean (coord.), *First European Quality of Life Survey*:

de locuri de muncă cu normă redusă sau posibilitatea de a opta pentru o astfel de normă pentru o perioadă definită de timp, urmată de reîntoarcerea la programul cu normă întregă, ar spori șansele ca femeile să rămână atașate pieței muncii pe perioade mai lungi, mai ales dacă au în îngrijire un număr mai mare de copii.¹¹² Totodată, programele de lucru cu normă redusă ar permite femeilor care decid să se retragă parțial din activitatea profesională pentru o perioadă de timp pentru îngrijirea copiilor sau din alte motive personale să rămână la curent cu progresele din domeniul lor de activitate (acest lucru este cu atât mai valabil pentru femeile din domenii de activitate înalt tehnologizate și în care transformările sunt foarte rapide).

Promovarea unor programe de lucru flexibile trebuie să ia în calcul și dimensiunea securității locul de muncă:

Elaborarea, punerea în aplicare și monitorizarea **politicilor de flexibilitate (politici care vizează în același timp să flexibilizeze piața muncii și să consolideze securitatea locului de muncă) ar trebui să țină cont de impactul lor diferențiat asupra femeilor și asupra bărbaților și să evite ca acestea să afecteze în special femeile în ceea ce privește „flexibilitatea” și bărbații în ceea ce privește „securitatea”.**¹¹³

Quality of life in Bulgaria and Romania, 2006, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/67/en/1/ef0667en.pdf>. Vezi aceeași concluzie în Maria-Daniela Stan, 2004, *Excluziunea de pe piața muncii*, în *Calitatea vieții*, XV, nr. 3-4, <http://www.iccv.ro/romana/revista/rcalvit/pdf/cv2004.3-4.a10.pdf>, unde munca temporară sau cea cu timp parțial sunt considerate o consecință a insuficienței ofertei de locuri de muncă și o alternativă la șomaj. Chiar și în aceste condiții, putem afirma că, având ca alternative munca la negru sau șomajul, munca cu normă redusă sau cea temporară constituie opțiuni viabile pentru femeile din România.

¹¹² *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, 2005, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), The national experts and co-authors.

¹¹³ *Raportul Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind egalitatea de șanse între femei și bărbați*, 2007, COM(2007)49 final, <http://www.anes.ro/cadruljuridice/S T06205.RO07.pdf>.

4.2. Programe de orientare, formare continuă, calificare și recalificare profesională

Rolul politicilor publice: Programele de orientare, formare continuă, calificare și recalificare profesională îndreptate în mod explicit către femei sunt instrumente deosebit de importante în vederea corectării inegalităților de gen structurale pe piața muncii. Prin politici publice se pot promova măsuri de încurajare și sprijinire a angajatorilor care oferă orientare, formare continuă și recalificare profesională. Acestea ar trebui să vizeze în special:

- programe de orientare și formare continuă, calificare și recalificare profesională **adresate femeilor** pentru domeniile în care acestea înregistrează o prezență slabă în nivelurile superioare ale ierarhiei profesionale sau unde sunt subreprezentate. Conform datelor deținute, în prezent¹¹⁴ nu există discrepanțe majore între femei și bărbați privind participarea la programe de formare profesională, însă trebuie să se țină cont de faptul că aceste programe ar trebui să vizeze cu precădere categoriile de femei care activează în domenii mai slab calificate.

În general, cele mai calificate categorii ocupaționale beneficiază cel mai des de formare, principalele sectoare care organizează formare fiind intermedierea financiară, transportul și comunicațiile. Conform unui studiu publicat în 2001 de către Institutul Național de Statistică,¹¹⁵ rata de acces (ponderea de participanți la cursuri din total angajați din întreprinderile care au oferit astfel de cursuri) a femeilor la cursurile de formare profesională o depășește pe cea a bărbaților, excepție notabilă

¹¹⁴ Angajați care participă la programe de formare continuă: 8,3% bărbați și 6,5% femei (pe toate sectoarele economice), date pentru anul 1999. Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, <http://www.mmssf.ro/website/ro/munca/050906statistici.pdf>. Raportul *Formarea profesională continuă în procesul dezvoltării tehnologice din economia românească* (aprilie 2007, redactat de Direcția programe și strategii forță de muncă, Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, http://www.mmssf.ro/website/ro/rapoarte_studii/120407raport.pdf) menționează unele progrese în ceea ce privește restructurarea sistemului de formare profesională continuă însă nu prezintă date segregate pe sex cu privire la persoanele care urmează astfel de cursuri.

¹¹⁵ *Caracteristici ale formării profesionale continue în România, 2001*, Institutul Național de Statistică.

făcând sectoarele financiare, poștă și telecomunicații și transport și depozitare. Absența unor date recente face imposibilă identificarea unui trend al accesării pe gen al cursurilor de formare profesională continuă.

De obicei, angajații cu contract pe perioadă nedeterminată participă la formare mai des decât cei cu contracte temporare, conform *Planului Național de Dezvoltare 2007-2013*. În acest context, se poate afirma faptul că largi grupuri de populație nu au acces sau nu aplică pentru programe de formare și ne putem aștepta ca femeile să formeze cu precădere aceste grupuri, datorită comasării lor în alte sectoare decât cele menționa-te în Planul Național de Dezvoltare.

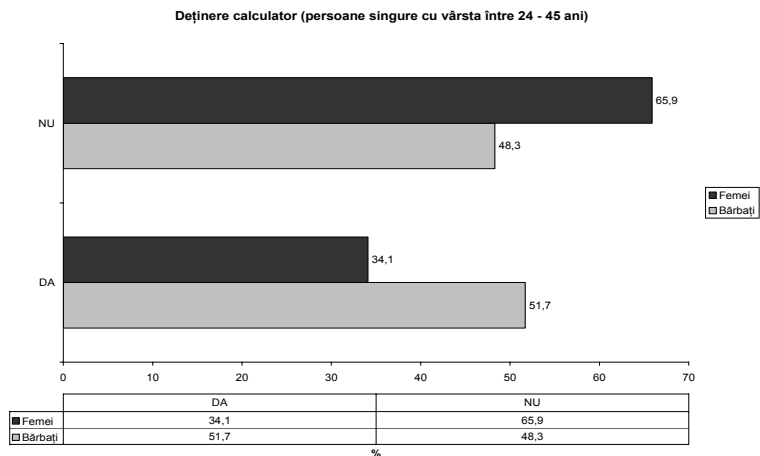
- continuarea programelor care să vizeze recalificarea în caz de șomaj (în special a celui prelungit), mai ales în ceea ce privește grupurile cu risc ridicat de marginalizare și sărăcie (femei singure cu copil/ copii, femei rom, femei cu dizabilități);
- asigurarea reinsertiei femeilor în activitatea profesională odată cu încheierea concediului de maternitate sau după o absență mai prelungită din activitatea profesională (de exemplu: programe de formare și calificare profesională speciale adresate femeilor care optează să rămână în concediu de maternitate pe toată perioada prevăzută de lege). Legislația română prevede măsuri în acest sens, însă nu există până în acest moment cercetări privind rata de întoarcere a femeilor în activitatea profesională după încheierea concediului de maternitate și a performanței lor ulterioare (nivel salarial, posibilități de promovare etc.).

Pentru anumite categorii de femei, integrarea pe piața muncii, după ani de creștere a copiilor, poate fi o provocare. Inactivitatea de lungă durată înseamnă adesea pierderea competențelor și abilităților solicitate pe o piața muncii în continuă schimbare, fiind uneori susținută de insecuritate sau lipsa de încredere proprie la angajarea într-un nou loc de muncă. Formarea, programele de învățare la distanță, serviciile de ocupare și consiliere trebuie furnizate pentru asigurarea actualizării cunoștințelor și abilităților necesare pentru obținerea unui loc de muncă.¹¹⁶

- formarea și întărirea acelor abilități (utilizarea calculatorului, învățarea de noi tehnologii, învățarea unor limbi străine) care pot

¹¹⁶ Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, <http://www.mmssf.ro/website/ro/autoritate/190506posdru.pdf>.

oferi femeilor un avantaj la locul de muncă sau la angajare. În ceea ce privește deținerea unui computer personal, observăm o diferențiere foarte puternică în funcție de gen (grafic 2).¹¹⁷ În ceea ce



privește persoanele singure cu vârsta cuprinsă între 24 și 45 de ani, doar 23,3% dintre femeile cuprinse în această categorie au acces la internet în gospodărie, în timp ce în cazul bărbaților cuprinși în aceeași categorie ponderea celor care au acces la internet în gospodărie este de 40%.¹¹⁸

Grafic 2: Diferențe de gen în deținerea unui calculator în gospodărie (persoane singure):

Din perspectiva noilor cerințe ale economiei cunoașterii, ca și în vederea creșterii calității participării femeilor pe piața muncii, este necesară orientarea programelor care vizează recalificarea și formarea profesională către domenii de înaltă calificare tehnologică (de exemplu: IT). Cunoaște-

¹¹⁷ Date obținute în urma cercetării *Gen, interese politice și inserție europeană*, cod CNCIS 964.

¹¹⁸ Chiar dacă din punct de vedere statistic, indicele de corelație pentru persoanele singure (necăsătorite, separate, divorțate sau văduve) din categoria de vârstă 24 – 45 de ani arată o legătură slabă între variabile, aceste date evidențiază o potențială tendință în ceea ce privește accesul la resurse tehnice moderne, utile pe piața muncii, foarte puternic diferențiat în realitate între femei și bărbați.

rea unei limbi străine (engleza) și deținerea abilității de a utiliza calculatorul și internetul reprezintă competențe uzuale care sunt cerute pe piața forței de muncă.¹¹⁹

PROPUNERE DE POLITICĂ PUBLICĂ:

Subvenționarea parțială a programelor de formare în domeniul noilor tehnologii pentru IMM-urile din domeniul textilelor.

IMPORTANT: Un aspect care ar trebui avut în vedere îl constituie **accesibilitatea programelor de formare**. Acestea ar trebui să țină cont de presiunile asupra programului femeilor exercitate de concilierea vieții private cu cea profesională (în special, de creșterea copiilor sau îngrijirea dependentilor) și să fie oferite în segmente de timp adecvate (de exemplu: în timpul săptămânii de lucru).

4.3. Combaterea segregării ocupaționale (pe orizontală și verticală) și mai ales a decalajului de venit care rezultă din feminizarea unor domenii slab remunerate.

„Segregarea ocupațională a femeilor reprezintă unul dintre cei mai importanți factori care contribuie la inegalitatea femeilor pe piața forței de muncă”¹²⁰

Rolul politicilor publice: Datorită complexității motivelor pentru care se produce segregarea este dificil de precizat rolul instituțiilor guvernamentale și al politicilor publice în remedierea problemei. Un aspect mai ușor de măsurat și corectat este cel al diferenței de venituri care rezultă din segregarea ocupațională. La nivel de soluții, atât **politicile de conciliere** ale

¹¹⁹ *First European Quality of Life Survey: Quality of life in Bulgaria and Romania*, 2006, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/67/en/1/ef0667en.pdf>, p. 30.

¹²⁰ Astrida Neimanis, 2004, *Un ghid practic pentru includerea dimensiunii de gen în politici*, Ediția a doua, PNUD, gender.undp.sk/files/docs/Gender%20Mainstreaming%20Practice_ROM.doc, p. 92.

vieții private cu cea profesională cât și accentul pus pe **programele de orientare, formare continuă, calificare și recalificare profesională** special adresate femeilor pot contribui la reducerea segregării ocupaționale.

Planul Național de Acțiuni privind Ocuparea Forței de Muncă 2004-2005 conține 10 linii directoare privind ocuparea forței de muncă – în cadrul liniei directoare șase, care privește în mod direct egalitatea de șanse între femei și bărbați, este propusă, ca măsură de realizare a egalității de gen pe piața muncii: „stabilirea unui sistem de indicatori care să permită identificarea factorilor principali care determină diferențele de salarizare între bărbați și femei, precum segregarea ocupațională, valoarea socială atribuită ocupațiilor reflectată în nivelurile de salarizare, accesul la formare profesională de nivel înalt”.¹²¹

Parlamentul European sugera două posibile căi de acțiune în Rezoluția sa din 13 martie 2007 privind Comunicarea Comisiei „*O foaie de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați 2006 - 2010*”: „deplânge faptul că diferența de salariu între bărbați și femei este, în continuare, de 15%; solicită Comisiei să revadă, în mod prioritar, directiva 75/ 117/ CEE , în special în ceea ce privește elementele legate de inspectoratele de muncă și **căile de atac disponibile în caz de discriminare**; invită, de asemenea, Comisia să ia măsurile necesare pentru ca această directivă să fie pusă în aplicare în așa fel încât **femeile să nu facă obiectul unor discriminări datorate experienței lor profesionale mai scurte din motiv de maternitate.**”

„Profesii masculine/ profesii feminine”

Considerentul că există meserii „tradițional feminine sau masculine” și consecințele de valorizare care decurg din această perspectivă (unele meserii sunt mai „importante”, „valoroase” și altele au o valoare socială mai scăzută) perpetuează segregarea de gen deja existentă.

În acest sens, Parlamentul European:

„încurajează statele membre să ia măsuri pentru eliminarea stereotipurilor întemeiate pe sex, în special pe piața muncii, și să promoveze prezența

¹²¹ *Planul Național de Acțiuni privind Ocuparea Forței de Muncă 2004 -2005*, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, http://www.mmssf.ro/website/ro/munca/PNAO2004_2005.pdf.

bărbaților în sectoare și posturi ocupate în special de femei, precum și în învățământul primar și în structurile de îngrijire.”¹²²

CONTRA-EXEMPLU:

„Clasificația Ocupațiilor din România este un instrument care el însuși promovează stereotipuri de gen (întâlnim femeie de serviciu, secretară, îngrijitoare de bătrâni și bolnavi, dar și îngrijitor spații verzi, director, etc). Reiese de aici necesitatea revizuirii COR-ului pentru a-l face neutru la gen”¹²³

O atenție deosebită trebuie acordată educației (accesului fetelor și specializărilor alese de acestea)¹²⁴ deoarece atât segregarea pe orizontală cât și cea pe verticală își au originea în sistemul educațional:

Germenii segregării pe piața forței de muncă se regăsesc în educația gimnazială, post-gimnazială sau profesională, când băieții și fetele sunt îndrumați spre domenii diferite de studiu, care să îi conducă spre o opțiune „corespunzătoare” a unei cariere.¹²⁵

¹²² Rezoluția Parlamentului European din 13 martie 2007 privind Comunicarea Comisiei „O foaie de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați 2006 - 2010”.

¹²³ Speranța Pîrciog; Vasilica Ciucă; Eugen Blaga (coord.), 2006, *Evoluția ocupațiilor pe piața forței de muncă din România în perspectiva anului 2010*, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

¹²⁴ Pentru mai multe detalii vezi studiul *Dimensiunea de gen a educației*, din acest volum.

¹²⁵ Astrida Neimanis, 2004, *Un ghid practic pentru includerea dimensiunii de gen în politici*, Ediția a doua, PNUD, gender.undp.sk/files/docs/Gender%20Mainstreaming%20Practice_ROM.doc.

BIBLIOGRAFIE

1. Aninoșanu, Livia; Bocioc, Florentina; Marțis, Dana; Sorescu, Irina, 2005, *Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați*, CPE, <http://www.cpe.ro/romana/images/stories/continuturi/brosura%20final.pdf>.
2. Blau, Francine D.; Ferber, Marianne A.; Winker, Anne W., 1997, *The Economics of Women, Men, and Work*, Third Edition, Prentice Hall.
3. *Broadening the Agenda: The Status of Romanian Women in Romania*, 2006, Open Society Institute, Budapest.
4. Comunicatul Blocului Sindical Național, 7 martie 2007, *Blocul National Sindical, partener european in „2007 - Anul Egalității de Șanse pentru Toti”*, <http://www.bns.ro/modules.php?name=News&file=print&sid=87>.
5. *Commission Communication The demographic future of Europe – from challenge to opportunity*, Brussels, 12.10.2006, COM(2006) 571 final, http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/oct/demo_graphy_en.pdf.
6. Cristea, Codrin, 22 ianuarie 2003, *Femeile acceptă mai ușor munca la negru*, Evenimentul, <http://www.evenimentul.ro/articol/femeile-accepta-mai-usor.html>.
7. *Draft Joint Employment Report 2006/ 2007*, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st06/st06706.en07.pdf>.
8. Dragomir, Otilia; Miroiu, Mihaela (editoare), *Lexicon feminist*, 2002, Editura Polirom, Iași.
9. *Employment developments in childcare services for school-age children*, 2006, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/32/en/1/ef0632en.pdf>.
10. *European Social Reality. Special Eurobarometer*, februarie 2007, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_273_en.pdf.

11. *Faces of poverty, faces of hope*, UNDP, 2005, <http://vulnerability.undp.sk/publications.php>.
12. *Femei și bărbați în organizații*, CPE, http://www.cpe.ro/romana/index.php?option=com_content&task=view&id=27&Itemid=48.
13. *First European Quality of Life Survey: Quality of life in Bulgaria and Romania*, 2006, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/67/en/1/ef0667en.pdf>.
14. *Formarea profesională continuă în procesul dezvoltării tehnologice din economia românească*, http://www.mmssf.ro/website/ro/rapoarte_studii/120407raport.pdf.
15. *Gen, interese politice și inserție europeană*, coordonat de prof. univ. dr. Mihaela Miroiu, derulat în perioada 2006-2008, finanțat de Consiliul Național al Cercetării Științifice în Învățământul Superior, cod CNCISIS 964.
16. Gherghel, Ana, ianuarie 2001, *Reflecții asupra raportului muncă – familie*, *AnALize*, nr. 10.
17. Grünberg, Laura (coord.), 2006, *Cartea neagră a egalității de șanse între femei și bărbați în România*, <http://www.anasaf.ro/ro/docs/Cartea%20neagra%20a%20egalitatii%20de%20sanse%20intre%20femei%20si%20barbati%20in%20Romania%20%5Bcomplet%5D.pdf>.
18. Huminic, Adelina, *Politica de egalitate de șanse în Uniunea Europeană. Repere legislative în AnALize*, nr. 12.
19. *Hărțuirea sexuală la locul de muncă*, 2006, CPE, http://www.cpe.ro/romana/index.php?option=com_content&task=view&id=153&Itemid=51.
20. *Învățământul Superior la începutul anului universitar 2005 – 2006*, 2006, Institutul Național de Statistică.
21. Marinescu, Valentina; Pricopie, Valentina 2003, *Accesul femeilor pe piața muncii*, studiu realizat pe marginea problemelor identificate în cadrul cercetării calitative „Probleme legate de accesul femeilor pe piața muncii” februarie – aprilie 2003, Centrul Parteneriat pentru Egalitate, http://www.cpe.ro/romana/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=49.
22. Mihăilescu, Ștefania, 2001, *Emanciparea femeii române – antologie de text*, Vol. I, 1815 – 1918, Editura Ecumenică, București.
23. Miroiu, Mihaela, 2004, *Drumul către autonomie*, Editura Polirom, Iași.
24. Neimanis, Astrida, 2004, *Un ghid practic pentru includerea dimensiunii de gen în politici*, Ediția a doua, PNUD, [gender.un dp.sk/files/docs/Gender%20Mainstreaming%20Practice_ROM.doc](http://dp.sk/files/docs/Gender%20Mainstreaming%20Practice_ROM.doc).

25. Pasti, Vladimir, 2003, *Ultima inegalitate. Relațiile de gen în România*, Editura Polirom, Iași.
26. *Planul Național de Dezvoltare 2007 - 2013*, decembrie 2005, Guvernul României, www.edu.ro/index.php?module=uploads&func=download&fileId=2059.
27. *Planul Național de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă, 2004-2005*, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, http://www.mmssf.ro/website/ro/munca/PNAO2004_2005.pdf.
28. *Politica privind piața muncii și ocuparea forței de muncă*, 2005, Institutul European din România, Seria Micromonografii – Politici Europene, <http://www.ier.ro/Proiecte/Brosuri/2005/Piata%20muncii.pdf>.
29. Palade, Brîndușa, 1998, *Femeia care face carieră: Stereotipurile ca anateme*, AnALize, numărul 3, septembrie.
30. Pîrciog, Speranța; Ciucă, Vasilica; Blaga, Eugen (coord.), 2006, *Evoluția ocupațiilor pe piața forței de muncă din România în perspectiva anului 2010*, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.
31. *Presidency Conclusions*, Brussels European Council, 23/24 march 2006, 7775/ 1/ 06, http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf.
32. *Presidency Conclusions, Barcelona European Council 15 and 16 march 2002*, SN 100/1/02 REV 1, http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/71025.pdf.
33. *Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013*, <http://www.mmssf.ro/website/ro/autoritate/190506posdru.pdf>.
34. *Raportul privind România inclus în Discriminarea în Uniunea Europeană*, Eurobarometru 2007.
35. *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, 2005, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), The national experts and co-authors.
36. *Reconcilierea vieții profesionale cu cea familială*, trimestrul II 2005, Institutul Național de Statistică, București.
37. *Raportul Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind egalitatea de șanse între femei și bărbați*, 2007, COM(2007)49 final, <http://www.anes.ro/cadruljuridice/ST06205.RO07.pdf>.
38. *Raportul Național de progres Memorandumul comun privind incluziunea socială*, București, Iunie 2006, sas.mmssf.ro/temp/Raport_de_progres_JIM_integrat.pdf.

39. Rezoluția Parlamentului European din 13 martie 2007 privind Comunicarea Comisiei „O foaie de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați 2006-2010”, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0063+0+DOC+XML+V0//RO&language=RO>
40. Stan, Maria-Daniela, 2004, *Excluziunea de pe piața muncii, în Calitatea vieții*, XV, nr. 3-4, <http://www.iccv.ro/romana/revista/rcalvit/pdf/cv2004.3-4.a10.pdf>.
41. *Strategia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați pentru perioada 2006 – 2009*, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), <http://www.anes.ro/documentecheie/strategia.htm>.
42. Ștefan, Cristina, 2004, *Familia monoparentală. O abordare politică*, Editura Arefeană, București.
43. Ștefănescu, Doina-Olga, 2003, *Dilema de gen a educației*, Editura Polirom, Iași.
44. Teșiu, Roxana, 2004, *Discriminarea femeilor în România, în Combaterea discriminării. Eficiența inițiativelor guvernamentale și neguvernamentale*.
45. Zamfir, Cătălin (coord.), 2001, *Situația sărăciei în România. Dimensiuni, surse, grupuri de risc, în România socială – Revistă de cultură și analiză socială* 2001/2, http://adatbank.transindex.ro/html/cim_pdf385.pdf.
46. Zamfir, Cătălin; Vlăsceanu, Lazăr (coord.), 1993, *Dicționar de sociologie*, Editura Babel, București.
47. *Working Conditions and Gender in an Enlarged Europe*, 2005, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/138/en/1/ef04138en.pdf>.
48. *Working Conditions in Romania*, 2006, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/RO0610SR01/RO0610SR01.pdf>.

Web site-uri

<http://www.mmssf.ro/website/ro/munca/050906statistici.pdf>
http://legislatie.resurse-pentru-democratie.org/202_2002.php
http://www.insse.ro/cms/files/statistici/Statistici_teritoriale2006/rom/4.htm

<http://www.sgg.ro/docs/File/UIP/legislatie/HG-522-19.04.2006.pdf>.
<http://www.anph.ro/admin/doc/upload/serviciu/Buletin%20informativ%20Ostatic-%20Document%20Word.doc>.

ANEXĂ

Prevederile legii 202/ 2002 (republicată în 2007, M.Of. nr. 150) în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii. Capitolul II (articolele 7-14) vizează egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniul muncii

Art. 7

(1) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajarea în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- e) promovarea la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și lucrătorii din agricultură.

(3) Prevederile prezentei legi se aplică tuturor persoanelor, funcționari publici și personal contractual, din sectorul public și privat, inclusiv din instituțiile publice.

Art. 8

(1) Angajatorii sunt obligați să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților.

(2) Angajatorii sunt obligați să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

Art. 9

(1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat.
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.

(3) Este considerată discriminare orice dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriu de sex.

Art. 10

(1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

(2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(3) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament ca nu va rămâne însărcinată sau ca nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

(4) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.

(5) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- a) femeia salariată este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
- b) angajatul se află în concediu de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap.

(6) Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (5) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

(7) La încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariați/salariații au dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și, de

asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

Art. 11

Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

- a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

Art. 12

Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:

- a) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, definite la art. 4 lit. a)-e) și la art. 11;
- b) să asigure informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hărțuirii și a hărțuirii sexuale la locul de muncă, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor regulamentelor interne ale unităților pentru prevenirea oricărui act de discriminare bazat pe criteriul de sex;
- c) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Art. 13

(1) Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la art. 39 alin. (2), la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătura cu cauza.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și membrilor organizației sindicale sau reprezentanților salariaților care au competența să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă potrivit art. 39 alin. (1).

Art. 14

Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, de ramură, cât și la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Codul muncii, Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003, modificată prin O.U.G. nr. 65/2005 și O.U.G. nr. 55/2006

Art. 5

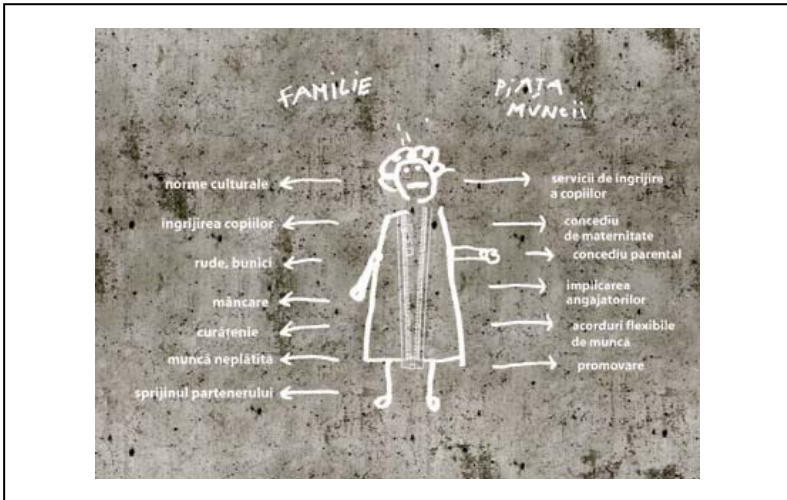
(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(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.

Art. 6

(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

Dimensiunea de gen a reconcilierii dintre muncă, familie și viață privată



The study is divided into three parts.

In the first one I have included a short presentation on how the European Union regards the reconciliation of work, private and family life, the situation in the member states and the policies enjoyed. This section is guided by the main areas where reconciliation policies are directed to: childcare services, maternity, paternity and parental leave, flexible working time arrangements, employers involvement. Each area presents concrete measures and good practices within the member states.

The second part follows, generally, the above structure, but it addresses (re)conciliation policies in Romania. The institutional agenda of (re)conciliation, the daily life of women and men, the cultural norms regarding care activities, how women participate on the labour market and how participation is influenced by the dependents within a family, the availability of childcare services and of flexible working/time arrangements are the main themes discussed.

The third part of the study formulates recommendations of public policies ment to support (re)conciliation of work, private and family life. The recommendations are based both on the previuos analysis and especially on the obstacles faced by Romanian citizens in balancing work and family life.

CUPRINS

Uniunea Europeană, la intersecția dintre muncă, familie și viață privată	86
1. Introducere	86
2. Scurt istoric	87
3. Politici de reconciliere	89
4. Paliere pe care sunt structurate politicile de reconciliere	89
4.1. Servicii de îngrijire pentru copii	89
4.2. Prevederi privind concediul de maternitate, paternitate și parental	96
4.3. Acorduri flexibile de muncă.....	99
4.4. Alocații financiare.....	102
5. Implicarea angajatorilor, costuri și beneficii.....	104
6. Concluzii.....	106
Reconcilierea în România: cifre și tendințe	108
1. Introducere	108
2. (Re)concilierea în România: perspectivă instituțională.....	110
3. Viața cotidiană: <i>norme culturale și munca neremunerată</i>	114
4. Participarea femeilor pe piața muncii	115
5. Paliere pe care sunt structurate politicile.....	116
5.1. Servicii de îngrijire a copiilor	116
5.1.1. Care este oferta instituțională?	117
5.1.2. Creșe și grădinițe, publice și private	118
5.1.3. Accesibilitate: programul creșelor și al grădinițelor	121
6. Prevederi privind concediul de maternitate, paternitate și parental	122
7. Acorduri flexibile. Programul de lucru al femeilor și al bărbaților	125
8. Ce cred managerii de resurse umane despre facilități/ programe pentru angajații cu copii.....	127
9. Concluzii.....	127
Propuneri de politici sensibile la gen	128
BIBLIOGRAFIE	131

Uniunea Europeană, la intersecția dintre muncă, familie și viață privată

1. Introducere

„ (...) conceptul de reconciliere dintre muncă și viața de familie¹ este central pentru promovarea egalității *de facto*²”.

Uniunea Europeană și-a manifestat încă din anii ‘80 interesul pentru reconcilierea dintre muncă, viață privată și familie. Într-o analiză detaliată pe care Roberta Guerrina o face politicilor de gen europene, autoarea afirmă că reconcilierea este esențială pentru susținerea egalității între femei și bărbați. Totodată, înțele-gerea caracterului important al armonizării, precum și a consecin-țelor lipsei acesteia asupra vieții indivizilor (ce-i drept, mai ales femei) este reprezentativă pentru recunoașterea legăturii dintre sfera publică și cea privată. Includerea acestui principiu pe agenda europeană a egalității „poate fi considerată drept un pas pozitiv în evoluția drepturilor femeilor”.³

Politicile de reconciliere ocupă un loc important în ultimii ani datorită transformărilor de ordin demografic și a schimbărilor care privesc piața muncii, structura familiei. Potrivit unui studiu realizat în 2006, printre factorii care au declanșat interesul UE pentru politici de reconciliere se numără „globalizarea economiei, ritmul rapid al dezvoltării tehnologice și sporirea numerică a populației de vârstă a treia, (...) creșterea angajării femeilor și reînnoirea obiectivelor de la Lisabona în privința intensificării ratei de participare pe piața muncii”.⁴

¹ Roberta Guerrina, 2005, *Mothering the Union: The Politics of Gender, Equality and Maternity Rights in the EU*, Manchester University Press, p. 65.

² Sintagma „substantive equality” am transpus-o în limba română ca „egalitate *de facto*”.

³ Roberta Guerrina, 2005, *Mothering the Union: The Politics of Gender, Equality and Maternity Rights in the EU*, Manchester University Press, p. 65.

⁴ *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006, p. 1, http://www.eurofound.europa.eu/eiro/otherreports/work_family_life.pdf.

Inițial, politicile de reconciliere includeau: concediul de maternitate, paternal, parental, servicii de îngrijire etc., însă, în prezent, sunt prevăzute și măsuri care vizează acordurile de muncă și forme de angajare flexibile.⁵ O serie de documente (precum *Foaia de parcurs pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați: 2006-2010*), de directive (privind protecția maternității, concediul parental ș.a.m.d.) reglementează politicile referitoare la, de pildă: serviciile de îngrijire, acordurile flexibile de muncă (*full-time*, *part-time*, întreruperi ale carierei⁶ ș.a.).

2. Scurt istoric

Documente recente subliniază **intersecția politicilor de reconciliere, cu piața muncii și schimbările demografice** din statele membre. Pe **Agenda de la Lisabona**, adoptată de Consiliu în martie 2000, unul dintre obiective este atingerea până în 2010 a unei rate de participare de 60% a femeilor pe piața muncii. În 2002, în cadrul **Consiliului European de la Barcelona** a fost stabilit că „statele membre trebuie să înlăture piedicile în participarea femeilor pe piața muncii și să asigure până în 2010, în conformitate cu prevederile naționale, servicii de îngrijire pentru 90% din copiii între 3 ani și vârsta obligatorie de școlarizare și pentru cel puțin 33% din copiii sub 3 ani”.⁷

Interesul manifestat pentru politicile de reconciliere reiese și din **Rapoartele Comisiei Europene asupra egalității de șanse între femei și bărbați. Raportul din 2006**, conține o mențiune interesantă, respectiv politicile de reconciliere trebuie să-i integreze și pe tineri⁸, iar Consiliul este invitat să atragă atenția statelor membre „să dezvolte o abordare cuprinzătoare pentru promovarea reconcilierii dintre muncă și viața privată, incluzându-i pe bărbați, precum și pe femei”.⁹

⁵ Toate măsurile vor fi detaliate pe parcursul acestui material.

⁶ În engleză *career breaks*.

⁷ *Presidency Conclusions*, Barcelona European Council, 15 and 16 March 2002, [http://www.fondazionecrucci.it/eracareers/documents/research_policy/ Barcelona%20EU Council%202002.pdf](http://www.fondazionecrucci.it/eracareers/documents/research_policy/Barcelona%20EU Council%202002.pdf)

⁸ De altfel, reconcilierea dintre viața de familie și muncă este inclusă și în *Communication from the Commission to the Council on European policies concerning youth. Addressing the concerns of young people in Europe- implementing the European Youth Pact and promoting active citizenship*, SEC(2005)693, Brussels, 30.05.2005, COM(2005)206 final, www.youth-event-germany.de/downloads/4-20-17/09679%2005%20english.pdf

⁹ *Report from the European Commission to the Council, The European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the*

În **Raportul din 2007**, Comisia invită Consiliul să solicite statelor membre să „continue eforturile menite să permită bărbaților și femeilor să-și reconcilieze profesia, viața privată și cea de familie și să ofere sprijinul partenerilor sociali în implementarea măsurilor aferente acestui domeniu”.¹⁰

În documentul **Green paper ”Confronting demographic changes: a new solidarity between generations”**, Comisia Europeană atrage atenția că politicile de reconciliere reprezintă un instrument important care pot să ofere un răspuns schimbărilor de natură demografică.¹¹ *Comisia a introdus în acest document elemente de ordin demografic, însă trebuie avută în vedere dimensiunea de gen. Teme cum sunt „schimbări demografice”, „numărul nașterilor” trebuie însoțite de altele precum „dreptul pe care femeile îl au asupra capacităților reproductive”, „dreptul de a-și controla sexualitatea”. În acest document, Comisia a omis să atragă atenția și că aceste drepturi trebuie respectate. Tot în acest context, Green paper-ul Comisiei omite să ia în calcul diversitatea femeilor și discriminarea multiplă. Nu trebuie uitat că o categorie afectată este mai ales cea a femeilor tinere. Acestea sunt puse în situația de a alege între carieră sau copii și se pot confrunta cu discriminare la angajare deoarece se află la vârsta la care pot da naștere, pot să întâmpine obstacole atunci când doresc să se reîntoarcă pe piața muncii etc.*¹²

Foaia de parcurs pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2006-2010) concepută de Comisia Europeană stipulează ariile prioritare de acțiune pentru atingerea egalității între femei și bărbați, precum și o serie de indicatori de monitorizare a evoluției. Reconcilierea dintre muncă, viața privată și familie se numără printre aceste arii.¹³

regions on equality between women and men, 2006, COM (2006) 71 final, Brussels, 22.2.2006, p. 9.

¹⁰ *Report from the European Commission to the Council, The European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions on equality between women and men*, 2007, COM (2007) 49 final, Brussels, 7.2.2007, p. 9.

¹¹ Communication from the Commission, *Green paper, Confronting demographic change: a new solidarity between generations*, Brussels, 16.3.2005, COM (2005) 94 final, p. 2.

¹² Comentariile aparțin autoarei.

¹³ *A Roadmap for equality between women and men 2006-2010, Impact Assessment*, COM(2006)92 final, Brussels, 01.3.2006, SEC(2006)275, http://ec.europa.eu/employment_social_news/2006/mar/com06092_roadmap_en.pdf.

3. Politici de reconciliere

„Schimbarea de accent către reconcilierea dintre muncă și viața de familie poate fi privită ca o a patra etapă în evoluția drepturilor femeilor”.¹⁴

Politicile de reconciliere sunt „politici care sprijină armonizarea profesiei, cu viața privată¹⁵ și familia”. La nivel european, acestea au în vedere **modele de participare pe piața muncii și rata fertilității**. Participarea femeilor pe piața muncii este influențată de rolul lor de îngrijitoare ale copiilor și ale altor dependenți din cadrul familiei, dificultățile pe care le întâmpină femeile în armonizarea muncii cu familia reflectându-se în mod direct asupra ratelor de angajare.

În privința **fertilității**, trebuie subliniat că **nu există o corelare negativă între participare pe piața muncii și fertilitate**. Țările cu cea mai mare rată de participare a femeilor (Islanda¹⁶, Norvegia, Danemarca și Suedia) au și cea mai bună rată de fertilitate din Europa. Totodată, serviciile de îngrijire a copiilor, munca *part-time*, acordurile flexibile de muncă „par să stimuleze comportamentul reproductiv”.¹⁷

4. Paliere pe care sunt structurate politicile de reconciliere

4.1. Servicii de îngrijire pentru copii

„Lipsa unor servicii de îngrijire disponibile, accesibile și de calitate, în cea mai mare parte a țărilor membre ale Uniunii Europene, precum și faptul că munca de îngrijire nu este efectuată în mod egal de femei și de

¹⁴ Roberta Guerrina, 2005, *Mothering the Union: The Politics of Gender, Equality and Maternity Rights in the EU*, Manchester University Press, p. 65.

¹⁵ *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, 2005, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), The national experts and co-authors, p. 5.

¹⁶ Islanda nu este membră a Uniunii Europene, însă face parte din Spațiul Economic European și din spațiul Schengen.

¹⁷ *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, 2005, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), The national experts and co-authors, p. 32.

bărbați are un impact negativ direct asupra abilității femeilor de a participa în toate aspectele vieții sociale, economice, culturale și politice”.¹⁸

Politicile guvernamentale care să furnizeze servicii publice de îngrijire pentru copii și alți dependenți sunt un factor important în reconciliere având în vedere că pot să faciliteze participarea pe piața muncii sau să constituie un obstacol greu de surmontat. În lipsa unor astfel de *servicii subvenționate*, mai ales femeile sunt cele care se confruntă cu consecințele: fie suportă costuri mari (în condițiile în care ele oricum au venituri mai mici decât ale bărbaților), fie ies de pe piața muncii (o perioadă mai lungă sau mai scurtă de timp). Totodată, prin subvenționare este asigurat acces egal la servicii de îngrijire indiferent de venitul familiei.

În continuare, voi trata pe larg problemele pe care le ridică serviciile de îngrijire a copiilor.¹⁹

Voința politică puternică trebuie să fie sprijinită prin introducerea de legislație specifică, programe și resurse inclusiv alocarea unor bugete pentru implementarea efectivă a unor astfel de măsuri.²⁰

A fi sau nu părinte influențează comportamentul femeilor și al bărbaților pe piața muncii, femeile fără copii au o rată de angajare mult mai mare decât cele cu copii (în Cehia, Ungaria și Slovacia femeile sunt cele mai afectate de maternitate), pe când bărbații fără copii au o rată mai mică de angajare în comparație cu cei care au copii.²¹

Între statele europene există diferențe cauzate de:

- ❖ tipurile de îngrijire: formală și/sau informală;

¹⁸ EWL (n.a. European Women's Lobby) *Position Paper on Care Issues*, 2006, EWL Campaign „Who cares”, p. 1. http://www.womenlobby.org/site/1abstract.asp?DocID=1683&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID_sousmenu=

¹⁹ Pentru informații privind îngrijirea altor dependenți, vezi studiul *Dimensiunea de gen a excluziunii sociale*, din acest volum.

²⁰ EWL *Position Paper on Care Issues*, 2006, EWL Campaign „Who cares”, p. 6, http://www.womenlobby.org/site/1abstract.asp?DocID=1683&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID_sousmenu=

²¹ *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, 2005, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), The national experts and co-authors, p. 29-30.

- ❖ forma pe care o îmbracă acestea: centre de îngrijire a copiilor în timpul zilei, grădiniță, pre-școlarizare, dădace, îngrijire realizată de familie ș.a.;
- ❖ de cine este oferită: servicii publice și/sau private;
- ❖ timp: îngrijire *part-time* sau *full-time*.

Având în vedere rolul important pe care îl au serviciile de îngrijire pentru copii, Consiliul European a emis în 1992 o recomandare care încuraja statele membre să faciliteze reconcilierea prin creșterea furnizării serviciilor de îngrijire a copiilor. Chiar dacă în 2002, cu ocazia *Summit*-ului de la Barcelona, serviciile de îngrijire a copiilor au fost introduse pe agenda Consiliului, puține țări își respectă angajamentele publice de îngrijire. În timp ce serviciile pentru preșcolari, cu vârsta cuprinsă între 3 și 6 ani sunt adeseori disponibile, pentru copiii între 0 și 3 ani îngrijirea este deficitară, îngreunând realizarea unui echilibru între familie și muncă. În continuare, analiza serviciilor de îngrijire a copiilor va urmări: disponibilitatea acestora, costurile implicate, măsura în care acestea sunt acceptate sau nu din punct de vedere cultural, flexibilitatea și implicarea angajatorului.

Disponibilitate

Cererea pentru servicii de îngrijire a copiilor este influențată de: rata de participare a părinților (mamelor), nivelul de șomaj, durata concediului parental, programul de începere a școlii și existența unor surse de îngrijire alternative (bunici sau alte aranjamente informale).²²

Doar cinci țări europene au atins obiectivul de la Barcelona pentru **copiii cu vârsta între 0 și 3 ani**²³: Belgia (regiunea flamandă, rata de acoperire fiind de 81%), Danemarca (56%), Islanda (54%), Franța (43%), Suedia (41%), Olanda (35%).

Pentru 90% din **copiii între 3 ani și vârsta obligatorie de școlarizare**, statele membre trebuiau să asigure servicii de îngrijire. Obiectivul a fost atins de Belgia (regiunea flamandă și franceză, rata de acoperire este de

²² *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, 2005, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), The national experts and co-authors, p. 34

²³ Să asigure servicii de îngrijire pentru cel puțin 33% din copiii între 0 și 3 ani.

100%, respectiv 98%), Franța (100%), Olanda și Spania (98%), Danemarca (93%), Italia (93%), Suedia (90%), Germania (89%).

Important:

În Finlanda, Danemarca, Suedia și Islanda serviciile de îngrijire a copiilor sunt considerate un **drept social** (între țările scandinave, Norvegia²⁴ este o excepție).

❖ Serviciile de îngrijire pot să fie sprijinite de alte politici care să faciliteze reconcilierea dintre muncă, familie și viață privată, de pildă: concediile parentale.

Pentru copii între 3 și vârsta obligatorie de școlarizare acoperirea este mai mare, însă programul de școală nu sunt întotdeauna compatibil cu orele de muncă ale părinților.²⁵

Costuri

Programele de finanțare pot fi diferite: subvențiile fie se plătesc direct părinților, fie se prezintă sub forma reducerilor la asigurările sociale sau sunt emise *voucher-e/* tichete pentru achiziționarea diverselor servicii.

În majoritatea statelor, serviciile nu sunt gratuite, iar părinții acoperă un anumit procent. Costurile sunt variate: fie îngrijirea publică este scumpă, fie cea privată, uneori costurile depind de numărul de copii sau, chiar dacă serviciile sunt gratuite, programul creșelor și al grădinițelor nu este compatibil cu orele de muncă ale părinților. Exemple:

În *Franța* **costurile ridicate** constituie un obstacol important în participarea femeilor pe piața muncii, iar tendințele arată că părinții se orientează către formule individuale de îngrijire. Finanțările publice sunt foarte scăzute în *Irlanda*, de aceea *îngrijirea publică este extrem de costisitoare* „irlandezii plătesc de două ori mai mult decât media europeană pentru servicii de îngrijire a copiilor”, situație care dezavantajează familiile monoparentale și pe cele cu venituri ridicate, dar cu mai mulți copii. Serviciile de îngrijire publice sunt *mai puțin costisitoare* în raport cu cele private în *Italia*, însă suficient de neprietenoase în comparație cu salariile femeilor. În *Bulgaria*, părinții plătesc o taxă care este influențată de numărul copiilor, iar *instituțiile private sunt extrem de costisitoare* și doar părinții cu salarii mari și le permit.

²⁴ Norvegia nu este țară membră a Uniunii Europene, este parte la Convenția Schengen.

²⁵ *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, 2005, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), The national experts and co-authors, p. 84.

Exemplu de bună practică: În *Ungaria*, accesul este gratuit, părinții plătind doar mesele copiilor. Cu toate acestea, *anumite grupuri sunt în continuare dezavantajate*: pentru o parte din familiile roma acesta este un cost greu de suportat.²⁶

Norme culturale sau cine are grijă de copii?

Rolurile de gen tradiționale și stereotipurile influențează puternic asumarea și efectuarea activităților de îngrijire. Peste tot în Europa, femeile sunt „îngrijitoare” fie ale copiilor, fie ale altor dependenți, indiferent dacă ne raportăm la sfera privată sau la cea publică.²⁷

„Trebuie promovată o cultură în care atât femeile, cât și bărbații să fie în mod egal și îngrijitori și actori în economia remunerată”.²⁸

Măsura în care o femeie apelează la servicii instituționale-zate de îngrijire depinde nu numai de costurile financiare implicate, ci și de normele culturale (care determină altfel de costuri) și de vârsta copilului. **Ipoteza pe care vrem să o introduc este aceea că disponibilitatea statului de a asigura servicii publice de îngrijire a copiilor are și rădăcini culturale**, iar în țările în care raportarea la rolurile de gen este conservatoare, reconcilierea dintre familie, muncă și viață privată este dificilă.

Care sunt normele culturale?

Spania: atitudinea este diferită în funcție de vârsta copilului, pentru cei sub 2 ani îngrijitorii sunt bunicile sau o persoană plătită care vine acasă.

Ungaria: majoritatea femeilor stau acasă până când copilul împlinește trei ani, „sunt dispute ample în legătură cu utilitatea creșelor”.

Polonia: potrivit unui studiu din 1998 doar 11% din respondenți au afirmat că este acceptabil ca o mamă să revină la serviciu după concediul de maternitate, 36% spun că mama ar trebui să stea acasă până la 3 ani,

²⁶ Idem, p. 40.

²⁷ În sfera publică, femeile lucrează preponderant în câteva domenii feminizate: asistență socială, sănătate, învățământ, pentru informații suplimentare, vezi studiul *Dimensiunea de gen a pieței muncii*, din acest volum.

²⁸ *EWL Position Paper on Care Issues*, 2006, EWL Campaign „Who cares”, p. 4, http://www.womenlobby.org/site/1abstract.asp?DocID=1683&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID_sousmenu=.

iar 22% până la vârsta obligatorie de școlarizare. Preferința polonezilor se îndreaptă către serviciile informale de îngrijire, mai ales pentru copiii mici. În *Bulgaria* este recomandat ca până la 3 ani copiii să fie crescuți acasă.

În aceste trei state rata de acoperire a serviciilor de îngrijire instituționalizată a copiilor este de sub 10% (aceasta ar trebui să fie de 33%, conform obiectivelor de la Barcelona).

Danemarca și Suedia: datorită acceptării extrem de mare, facilitățile publice de îngrijire sunt parte integrată a sistemului danez și suedez.

Islanda: atitudine pozitivă deoarece se pune foarte mult accent pe consecințele educaționale bune ale sistemului de pre-școlarizare.

Olanda: deschiderea către servicii instituționalizate de îngrijire este influențată de vârsta copilului. Dintr-o cercetare recentă reiese că 90% din respondenți declară că este acceptabil ca o femeie să lucreze atunci când copilul are între 4-12 ani, procentul scade o dată cu vârsta acestuia (sub 4 ani) la 65%, însă se menține în continuare la cote ridicate.

În aceste trei state rata de acoperire a serviciilor de îngrijire instituționalizată a copiilor este de peste 60%.²⁹

Flexibilitate

Un instrument care facilitează reconcilierea este **armonizarea programului instituțiilor care asigură servicii de îngrijire cu orele de muncă ale părinților** (de obicei, al mamelor). O mai mare flexibilitate se reflectă de obicei în creșterea *numărului de ore pe care* instituțiile de îngrijire *îl oferă* (9-11 ore pe zi) deschiderea și închiderea fiind fixe. De obicei, sistemele private sunt mai flexibile, deoarece pun la dispoziție un număr mai mare de ore. Închiderea instituțiilor (în general, publice) de sărbători reprezintă un obstacol major care îngreunează reconcilierea pentru părinții care nu au decât un număr limitat de zile libere.

Marea Britanie: creșele sunt deschise de luni până vineri, între 8.00 și 18.00.

Germania: facilitățile de îngrijire sunt disponibile numai în regim *part-time* care nu corespunde orelor de muncă ale părinților, cu toate că femeile lucrează cu program redus în proporție de peste 40,3%.

²⁹ *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, 2005, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), The national experts and co-authors, p. 43.

În același timp, remarcăm **exemple de bune practici** în următoarele țări:
Suedia: orele de deschidere sunt generoase: 10-12 pe zi, părinții pot opta pentru regim *part-time* sau *full-time*, se oferă și facilități de îngrijire înainte și după școală.

Letonia: instituțiile sunt deschise între 7.00 și 19.00, de obicei se închid vara, însă autoritățile încearcă să asigure accesul într-o grădiniță din apropiere.³⁰

Implicarea angajatorilor

În majoritatea statelor europene, rolul angajatorilor este foarte mic sau inexistent, iar în țările din estul Europei, după 1989, s-a produs o scădere dramatică a numărului de creșe și grădinițe de stat. Mai curând, instituțiile publice decât cele private sunt dispuse să sprijine servicii de îngrijire a copiilor.

Exemple de bune practici:

Luxemburg: băncile, spitalele oferă servicii de îngrijire a copiilor. Ministerul Familiei, Solidarității Sociale și Tineretului folosește o parte din propriul buget pentru a sprijini centrele de îngrijire zilnică.

Grecia: sistemele de servicii publice și private care au cel puțin 300 de angajați sunt obligate să pună la dispoziția copiilor acestora un spațiu pentru creșe/ grădiniță. În general, angajatorii au opus rezistență prevederii. Banca Comercială a Greciei și Ministerul Culturii sunt două instituții care oferă astfel de facilități, iar anumite firme au ales să contracteze grădinițe private și să permită angajaților accesul gratuit.

Ungaria: companiile nu mai oferă propriile sisteme de îngrijire, dar subvenționează anumite grădinițe publice pentru a-și sprijini angajații.

Olanda: aplică un sistem combinat, furnizarea unor servicii instituționalizate de îngrijire este considerată responsabilitatea guvernului, a angajatorului și a angajaților. În ianuarie 2005 a fost introdusă „Legea pentru îngrijirea copilului” (*Childcare Act*) în urma căreia angajatorii ar trebui să acopere (nu sunt obligați) 1/3 din costurile de îngrijire a copilului. „În 2004, aproximativ 70% din angajați au beneficiat de sprijinul angajatorului, iar până în 2009 se estimează că acesta va crește, ajungând la 90%”.³¹

³⁰ Idem, p. 36-37.

³¹ Idem, p. 44-45.

4.2. Prevederi privind concediul de maternitate, paternitate și parental

Împreună cu serviciile de îngrijire a copiilor, prevederile privind concediul de maternitate, paternitate și parental sunt un element important al politicilor de reconciliere. Pentru statele membre, acestea sunt reglementate mai ales la scară națională, însă câteva directive europene stabilesc o serie de *măsuri comune tuturor țărilor*.

Directiva 92/85/EEC din 10 octombrie 1992 stabilește minim 14 săptămâni consecutive pentru **concediul de maternitate**; aceasta nu se adresează taților sau celor care au adoptat copii. La sfârșitul acestor săptămâni, angajata poate decide să nu se reîntoarcă la muncă și să beneficieze în continuare de concediu parental. Deoarece directiva permite statelor membre să extindă durata concediului de maternitate, acesta poate să fie și de 28 de săptămâni, de pildă în Cehia și Slovacia.

Directiva Consiliului 96/34/EC din 3 iunie 1996. Adoptarea ei a fost precedată de consultări inițiate de Comisie cu partenerii sociali în legătură cu politicile de reconciliere. Această directivă stabilește un cadru cu cerințe minimale în privința **concediului parental și a concediilor din motive de „forță majoră”** (boală sau accident care necesită prezența angajatului), însă permite statelor membre să adopte măsuri mai ample. Potrivit acestui cadru, angajații au dreptul la cel puțin 3 luni de concediu parental după nașterea copilului sau în urma adopției unuia (copilul trebuie să aibă mai puțin de 8 ani). Însă directiva lasă la alegerea statelor membre și/ sau a partenerilor sociali dacă este plătit concediul parental. Și în cazul concediului determinat de „forță majoră”, statele membre și/ sau partenerii sociali stabilesc durata și modul în care angajații beneficiază de această măsură.

Directiva 2002/73/EC reglementează **concediul de paternitate sau de adopție** și cere statelor membre să protejeze angajații care recurg la aceste drepturi să nu fie concediați și să își poată relua munca.

Factori care influențează decizia mamelor și a taților de a-și lua concediu parental³²:

Nivelul de plată: pentru persoana care are cel mai mare salariu, costurile unui concediu de îngrijire sunt semnificative.

³² Idem, p. 47-51.

Ținând cont de diferențele de salarizare dintre femei și bărbați³³, femeile vor fi acelea care își vor lua concediu și vor ieși de pe piața muncii deoarece contribuția lor la bugetul familiei este mai mică.

Cultura organizațională: nu încurajează bărbații să își ia concediu parental.

Flexibilitatea programelor de lucru: are un rol important deoarece părinții pot să apeleze și la alte strategii pentru a rămâne pe piața muncii, mai ales în țările în care nu este obligatoriu pentru mame sau tați să-și ia concediu în întregime.

Sectoarele de piața muncii: cei care își iau concediu lucrează mai ales în sectoarele publice. În cadrul firmelor private, concediul parental este privit ca o măsură care implică anumite costuri în termeni de timp și resurse financiare pentru a găsi un înlocuitor.

Nivelul de educație: tații cu educație superioară sunt mai înclinați să își ia concediu. În privința femeilor, corelarea este negativă: cu cât studiile sunt mai avansate, cu atât femeile sunt mai puțin dispuse să își ia concediu, mai ales cu o durată mare.

Prevederile privind concediul parental sunt diferite în funcție de:

Durată: 3 ani în state precum Cehia, Germania, Spania, Franța, Polonia etc. sau 3 luni: Liechtenstein.

❖ *Remunerare*:

- concediul este neplătit în Grecia, Spania, Irlanda, Malta, Olanda, Portugalia, Mara Britanie, Liechtenstein;
- sumă fixă: Belgia, Germania, Letonia, Austria și Slovacia;
- procent din salariu: Danemarca, Estonia, Italia, Lituania, Finlanda, Suedia, Norvegia.

❖ *Mod de organizare*: familial (mai ales în cele 10 noi state membre) sau individual (Suedia).

Exemple:

Cehia: mai mult de 99% din cei care își iau concediu sunt femei, iar acestea stau acasă cu copiii până împlinesc 2-3 ani. Rapiditatea cu care femeile revin pe piața muncii depinde și de măsura în care pot să apeleze la sistemul de facilități pre-școlar. Dacă bărbații recurg la concediu parental, o fac pentru o durată mai mică de un an.

³³ *Report from the European Commission to the Council, The European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions on equality between women and men, 2007, COM (2007) 49 final, Brussels, 7.2.2007. Pentru detalii, vezi studiul Dimensiunea de gen a pieței muncii, din acest volum.*

Suedia: în 2002, numărul taților care au beneficiat de alocație parentală a atins 42%, însă marea majoritate a acestora au luat un concediu de 28 de zile, ceea ce înseamnă în jur de 15,5 % din numărul total al zilelor de concediu.

Drepturi ale taților

Cehia: dacă tatăl stă acasă cu copilul în primele 6 luni, nu primește decât alocația parentală, dar nu și alocația suplimentară de maternitate acordată mamelor. Nu există concediu de paternitate obligatoriu.

Olanda: angajații au dreptul la două zile plătite de concediu de paternitate potrivit contractului colectiv de muncă.

Polonia: nu există stimulente pentru ca tații să recurgă la concediu. Mama este obligată să își ia cel puțin 14 săptămâni de concediu de maternitate, restul perioadei putând fi transferată tatălui

Suedia: tații beneficiază de 90 de zile de concediu parental dintr-un total de 480. Dacă nu își iau aceste zile, înseamnă că familia a pierdut un beneficiu privind concediul. De asemenea, au 10 zile de concediu de paternitate obligatoriu, care trebuie luat până copilul împlinește 3 luni.

Marea Britanie: tații au dreptul la două săptămâni de concediu de paternitate, plătit cu 100 de lire pe săptămână.³⁴

Unde intervin angajatorii?

Germania: într-un număr redus de contracte colective există clauze speciale privind concediul parental care se referă la durata întreruperii activității și/ sau la nivelul de plată. „Destul de răspândite sunt prevederile privind concediul de paternitate plătit pentru tați la nașterea copilului (o zi sau două)”.

Grecia: reglementările naționale sunt completate prin prevederi incluse în contracte colective în sectoare și firme cu sindicate puternice și cu un număr mare de femei angajate. Acestea se referă la durata diferitelor forme de întrerupere a muncii și la nivelul de plată.

Spania: prelungiri neplătite ale concediului parental și de maternitate sunt comune la nivelul întreprinderilor.

Olanda: angajatorul are un rol important în politicile de întrerupere a muncii. Legislația privind întreruperea muncii este parțial obligatorie, abaterile de la normă putându-se realiza prin contracte colective de muncă sau printr-o decizie a consiliului angajaților și constau în distribuirea și prelungirea concediului parental.³⁵

³⁴ *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, 2005, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), The national experts and co-authors, p. 53-55.

³⁵ *Idem*, p. 55.

4.3. Acorduri flexibile de muncă

Potrivit unui studiu care are ca temă egalitatea de șanse la locul de muncă, participarea femeilor pe piața muncii prin intermediul unui program flexibil este caracteristică țărilor în care „predomină o cultură de gen a femeilor căsătorite care lucrează în munca domestică” (cum este Germania și Olanda) sau în statele în care „serviciile de îngrijire nu sunt disponibile sau nu au un preț accesibil” (de exemplu, Grecia, Irlanda, Portugalia sau Marea Britanie).³⁶

*Part-time, teleworking, timp flexibil*³⁷, împărțirea slujbei³⁸, derularea activității pe o perioadă determinată sunt modele de acorduri flexibile de muncă. Cel dintâi model este și cel mai des întâlnit, iar majoritatea angajaților sunt femei.

Programul *part-time* este privit ca un „sprijin” care vine mai ales în întâmpinarea femeilor pentru a participa pe piața muncii. Însă, chiar dacă această măsură este reglementată în anumite țări prin legislația națională, adeseori printre consecințe nu se numără și o creștere spectaculoasă a participării femeilor pe piața muncii. Este cazul Marii Britanii, unde „în termeni de ore lucrate, nu s-a înregistrat o creștere în angajarea femeilor între 1851 și 1988. Tot ce s-a întâmplat a fost că munca *part-time* a înlocuit-o pe cea *full-time*”.³⁹

Principalul *avantaj* al unei slujbe *part-time* se reflectă în creșterea șanselor de reconciliere a muncii cu responsabilitățile familiale, mai ales în statele în care serviciile publice de îngrijire a copilului pot fi considerabil îmbunătățite.

Olanda este țara în care femeile lucrează cel mai mult *part-time* (74,7%, spre deosebire de bărbați, 23,2%), urmează Germania (45,8% femei, 9,3% bărbați), Belgia (42,6% și 7,9%), Austria (40,7%, 6,5%), Suedia (40,3%, 11,7%), Marea Britanie (42,6%, 10,6%). La cealaltă extremă se află state precum: Bulgaria (femei 2,7%, bărbați 1,6%); Slovacia (4,8%,

³⁶ Juliet Webster, 2001, *Reconciling adaptability and equal opportunities in European workplaces*, p. 2, http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents/reconcil_webster.pdf.

³⁷ În engleză *flexitime*.

³⁸ În engleză *jobsharing*.

³⁹ C. Hakim, 1993, apud Juliet Webster, 2001, *Reconciling adaptability and equal opportunities in European workplaces*, p. 24, http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents/reconcil_webster.pdf.

respectiv 1,2%), Ungaria (5,7% și 2,8%), Cehia (8,7% și 2,3%) în care munca *part-time* nu este o practică obișnuită.⁴⁰

De obicei, acordurile flexibile de muncă sunt reglementate la nivelul companiei, însă anumite țări au în legislația națională incluse prevederi privind posibilitatea ca angajații (cu copii sau nu) să aleagă ore/ intervale de lucru flexibile. Femeile **nu preferă anumite acorduri de muncă, ci să aibă „control asupra orelor lucrătoare”**, ideal ar fi să li se pună la dispoziție un „*menu*” al orelor lucrătoare din care să poate alege în concordanță cu activitățile din viața domestică:

„unul dintre cele mai importante mesaje care rezultă din studiile privind preferințele în legătură cu acordurile flexibile de muncă-timp este: femeile care sunt mame vor să poată decide ele însele schimbări ale numărului de ore și vor să li se dea posibilitatea de a se reîntoarce într-un regim *full-time* o dată ce angajamentele familiale au luat sfârșit”.⁴¹

Femeile manager, care ocupă o poziție de decizie, întâmpină dificultăți majore în a apela la o prevedere sau alta care să le permită un orar flexibil de muncă:

„disponibilitatea muncii *part-time* și posibilitatea de a împărți o slujbă se diminuează considerabil cu cât un angajat înaintează mai mult pe treapta ierarhică, iar femeile manager, în particular, întâmpină dificultăți serioase în a-și convinge compania să organizeze orele de muncă în așa fel încât să le armonizeze cu cerințele familiale”.⁴²

De asemenea, cultura orelor lungi petrecute la muncă reprezintă o piedică în calea politicilor de reconciliere. În aceste situații, adesea, femeile preferă să refuze un post de manager sau

⁴⁰ *Report from the European Commission to the Council, The European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions on equality between women and men*, 2007, COM (2007) 49 final, Brussels, 7.2.2007, p. 23.

⁴¹ TUC, 1998, apud Juliet Webster, 2001, *Reconciling adaptability and equal opportunities in European workplaces*, p. 24-26, http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents/reconcil_webster.pdf.

⁴² Juliet Webster, 2001, *Reconciling adaptability and equal opportunities in European workplaces*, p. 26.

să demisioneze deoarece cultura organizațională nu este deloc prietenoasă față de armonizarea slujbei cu viața privată.

Un alt tip de acord flexibil menit să sprijine reconcilierea dintre muncă, familie și viață privată este **întreruperea carierei**. Voi oferi ca exemplu Belgia, țară în care modelul a fost introdus în 1985.

În ce constă?

Fiecărui angajat îi este permis să își întrerupă munca sau să reducă numărul orelor pe o anumită perioadă de timp cu acordul angajatorului. Persoana primește o sumă de bani din partea guvernului cu condiția ca aceasta să fie înlocuită în regim *full-time* de o persoană neangajată.

Scopul condiționării: redistribuirea consecințelor muncii.

Scopul modelului: facilitarea reconcilierii.

A fost mai întâi disponibil în sectorul privat și, parțial, în cel de stat, după care a fost extins în întregime, iar condiționarea înlocuirii angajatului a fost eliminată.⁴³

Implicarea angajatorilor în acorduri flexibile de muncă

Pentru a facilita reconcilierea, angajatorii pot să pună la dispoziția angajaților și alte modele precum: *teleworking*, împărțirea slujbelor sau sisteme flexibile de timp care să substituie munca *part-time*.

Teleworking⁴⁴-ul este mai puțin răspândit decât munca *part-time*, iar „legislația națională care să reglementeze *teleworking*-ul este absentă în țările europene”.⁴⁵ Nivelul de educație este un indicator al utilizării lui, de pildă, în Norvegia este folosit de către manageri și persoane din lumea academică pentru a lucra de acasă. ***Există o dimensiune de gen a teleworking-ului*** și chiar

⁴³ *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, 2005, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), The national experts and co-authors, p. 60.

⁴⁴ Este un tip de acord de muncă în cadrul căruia angajatul beneficiază de o flexibilitate limitată a orelor de muncă și a locației; dacă este necesară deplasarea la locul de muncă, aceasta este substituită prin mijloace de comunicare furnizate de IT (de exemplu, printr-o videoconferință).

⁴⁵ *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, 2005, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), The national experts and co-authors, p. 63.

dacă acesta facilitează aparent îmbinarea unor activități nere-munerate cu unele remunerate, femeile au în continuare o dublă zi de muncă și trebuie să apeleze la jonglerii pentru a integra *teleworking*-ul în timpul în care, de exemplu, copiii îl petrec la școală.

Sistemele flexibile de timp „pornesc de la principiul potrivit căruia angajații lucrează în medie un număr de ore standard pe săptămână, dar ei pot să varieze orele lucrate într-o anumită zi sau săptămână cu condiția ca norma de lucru să fie realizată”.⁴⁶ Sistemele flexibile sunt disponibile în Austria, Spania, Suedia, sunt ca-racteristice mai ales sectorului public și administrativ și ocupații-lor care necesită o calificare solidă, fiind, prin urmare, apreciate mai ales de angajați foarte educați. În Portugalia, Islanda și Irlanda, bărbații sunt cei care apelează mai des la sisteme flexibile de timp.

Alte tipuri de acorduri precum împărțirea slujbelor, contracte pe o perioadă determinată sunt mai rar întâlnite. De exemplu, „în Marea Britanie, 14% din angajatori cu cel puțin 5 lucrători oferă posibilitatea de a împărți slujba, dar doar 1% dintre angajați recurg la acest instrument în realitate”.⁴⁷ Acesta se întâlnește mai ales în sectorul public și în domeniile cu sindicate puternice, iar marea majoritate a angajaților care îl utilizează sunt femei. Și în ceea ce privește contractele pe o perioadă determinată, utilizatoarele sunt tot femei.

4.4. Alocații financiare

În politicile de reconciliere sunt incluse și beneficiile materiale care pot lua forma unor alocații familiale, bani primiți la nașterea copilului etc. Alocațiile financiare „nu sunt un instrument major în reconcilierea dintre muncă și viață privată” și „este neo-

⁴⁶ Idem.

⁴⁷ Idem.

bișnuit să existe prevederi financiare în formă pură care să aibă ca scop reconcilierea muncii cu familia”.⁴⁸

De obicei, politicile sunt mixte, de pildă, concediul parental poate include două componente: financiară și de timp sau, în cazul serviciilor de îngrijire, pot interveni subvenții financiare.⁴⁹ „Alocații care să sprijine taxele pentru copii și alocații familiale sunt practic în fiecare țară”, însă există variații care depind de „nivelul de venit, tipul de familie și vârstele copiilor”.⁵⁰ Sprijinul acestora este orientat către costurile pe care le implică un copil asupra venitului familiei.

IMPORTANT: Implicarea partenerilor sociali

În 2005, partenerii sociali europeni (UNICE⁵¹ / UEAPME⁵², CEEP⁵³ și ETUC⁵⁴) au adoptat un *Cadru de Acțiune în privința egalității de gen* care stabilește patru priorități cărora partenerii naționali trebuie să le adreseze măsuri în perioada 2005-2010. Sprijinirea politicilor de reconciliere între muncă, familie și viață privată este una dintre aceste priorități.

Ce trebuie să aibă în vedere partenerii sociali pentru a facilita armonizarea vieții private cu familia?

❖ acorduri flexibile de muncă la care să poată apela atât femeile, cât și bărbații, inclusiv de întrerupere a muncii, dar care să nu afecteze participarea pe termen lung și poziția pe piața muncii (concediu parental, de exemplu).

❖ promovarea unor acorduri de întrerupere a muncii mai echilibrate pentru a sprijini balanța viața privată-muncă.

⁴⁸ *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, 2005, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), The national experts and co-authors, p. 67.

⁴⁹ Idem, p. 67.

⁵⁰ Prechal Bettio, 1996 apud *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, 2005, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), The national experts and co-authors, p. 67.

⁵¹ Union of Industrial and Employers' Confederation.

⁵² European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises.

⁵³ European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest.

⁵⁴ European Trade Union Confederation.

❖ încurajarea autorităților publice să dezvolte instrumente⁵⁵ care să crească disponibilitatea și accesibilitatea serviciilor de îngrijire a copiilor.

5. Implicarea angajatorilor, costuri și beneficii

În prezent, o discuție importantă în legătură cu politicile de reconciliere privește creșterea implicării angajatorilor în armonizarea vieții private cu profesia. Implicarea angajatorilor și a statului nu se exclud, sunt complementare, însă în prezent cea dintâi este încă extrem de scăzută.

De ce ar sprijini angajatorii politicile de reconciliere?

Alături de *rațiuni de ordin economic*, se mai pot aduce două tipuri de argumente în favoarea sprijinului angajatorilor pentru politici de reconciliere: *demografice* și care vizează *egalitatea*. Într-un document din 2006 care conturează modalitățile de implicare a partenerilor sociali în reconciliere, accentul este pus și pe *diversitatea de gen* dintr-o organizație care poate determina creșterea profitului deoarece „inclusiunea atât a femeilor, cât și a bărbaților în toate domeniile și la toate nivelurile unei organizații va aduce diferite perspective și talente într-o organizație”, precum și o mai bună înțelegere a nevoilor pieței.⁵⁶

Implicarea firmelor în politici de reconciliere depinde de doi factori: sectorul și mărimea organizațiilor.⁵⁷ Organizațiile publice oferă mai multe facilități decât cele private din cauza presiunii exercitate asupra lor de a include prevederile legislative naționale și a numărului mare de femei care lucrează în acest sector (Suedia, de pildă). Acordurile care sprijină reconcilierea muncii angajaților cu familia sunt întâlnite în cadrul firmelor mari care au vizibilitate publică.

⁵⁵ *First-Stage Consultation of European Social Partners on Reconciliation of Professional, Private and Family Life*, Brussels, 12.10.2006, SEC (2006) 1245, p. 3.

⁵⁶ *Idem*, p. 8.

⁵⁷ *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, 2005, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), The national experts and co-authors, p 74.

Firmele oferă astfel de facilități dacă beneficiile sunt mai mari decât costurile.

Beneficii: bani economisiți ca urmare a scăderii numărului de recrutări, a diminuării absenteismului, moral ridicat, productivitate crescută, fructificarea investițiilor în *training*-ul angajaților, imagine îmbunătățită a companiei deoarece se preocupă de nevoile angajaților, preîntâmpinarea pierderii angajaților prin angajarea lor de către competitori.⁵⁸

Costuri: scăderea moralului angajaților care nu beneficiază de politica respectivă, reducerea temporară a productivității ca urmare a înlocuirii temporare a beneficiarului. Analiza costuri-beneficii depinde de caracteristicile organizației, „de exemplu pentru firmele cu un procent mare de angajați care au copii mici, analiza se va face diferit decât pentru o firmă cu un procent mai scăzut, prin urmare (...) **prezența politicilor de reconciliere variază în funcție de firme**”⁵⁹. (n.a.: sublinierea îmi aparține)

De cine sunt suportate costurile?

Și de angajator și de angajați. Însă în mod diferit. Dacă angajatorul are un rol foarte important în reconciliere, acesta suportă o serie de costuri care trebuie diminuate. „Ajutorul” poate să vină chiar de la angajați, mai ales de la cei care ar putea fi beneficiarii politicilor de reconciliere, respectiv **femeile, în special cele tinere**.

Dacă rolul angajatorului în politicile de reconciliere este mai pronunțat, crește riscul ca o serie de costuri să fie suportate de angajați, prin urmare,

„este necesară o diviziune atentă a responsabilităților între stat și angajator (partenerii sociali). Măsura în care costurile sunt suportate de către angajați depinde și de tipul de

⁵⁸ *First-Stage Consultation of European Social partners on Reconciliation of Professional, Private and Family Life*, Brussels, 12.10.2006, SEC (2006) 1245, p. 8.

⁵⁹ *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, 2005, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), The national experts and co-authors, p. 74.

facilități, precum și de numărul de beneficiari, „de exemplu, concediul pe o perioadă scurtă, neplătit, determină costuri mai reduse pentru angajator decât concediul prelungit și plătit”.⁶⁰

Așadar, de ce sprijină angajatorii **serviciile de îngrijire a copiilor**?

Pentru că: a fost „cerința angajaților”: Olanda (46%) și Italia (60%), să împiedice „diminuarea profitului” și din motive de „recrutare”: Marea Britanie (78%, respectiv 72%). Doar în Italia (10%) și Marea Britanie (17%) au precizat angajatorii că implicarea în servicii de îngrijire determină „scăderea absenteismului”.

Dar, de ce oferă angajatorii **facilități în cazul unor întreruperi ale carierei**?

Datorită „negocierilor colective”: Olanda (49%), Italia (83%), „cerința angajaților”: Marea Britanie (48%), altele: Suedia (69%).⁶¹

Angajatorii sunt implicați în armonizarea vieții private cu profesia în țările unde piața are un rol important, cât și acolo unde reglementările publice atrag atenția asupra necesității politicilor de reconciliere. Aceștia pot să-și sprijine angajații să îmbine viața de familie cu profesia fie prin dezvoltarea unor facilități care să diminueze povara sarcinilor de îngrijire, fie prin sisteme flexibile de muncă-timp.

6. Concluzii

În statele membre ale Uniunii Europene, politicile de reconciliere sunt diferite, țările manifestând „preferințe” față de anumite modele. Unele au optat pentru servicii de îngrijire a copiilor (Belgia, Danemarca), altele pentru facilități privind întreruperea muncii (Lituania, Ungaria, Bulgaria, Austria, Cehia) sau o parte din țări au combinat cele două modele (Suedia). Din păcate, nu toate țările manifestă același interes pentru reconcilierea muncii cu viața privată și familia (Portugalia, Italia, Grecia), în ciuda intervenției Comisiei Europene și a Consiliului, a documentelor programatice pentru care această temă constituie o prioritate.

⁶⁰ Idem, p. 77.

⁶¹ Idem, p.72-73.

Sunt politicile de reconciliere neutre la dimensiunea de gen? „Beneficiază femeile și bărbații de șanse egale în participarea pe piața muncii” în urma preferinței statelor naționale, a firmelor private pentru anumite politici de reconciliere și a implementării lor, a practicilor culturale, opțiunilor individuale (acolo unde ele există pentru că pornesc de la alegerea indivizilor)?

Nu tocmai...

Sunt necesare *politici mixte*⁶² *din care serviciile pentru îngrijirea copiilor nu trebuie să lipsească*. Acestea trebuie sprijinite de acorduri flexibile de muncă-timp, de distribuția concediului parental între mamă și tată, de modificări ale normelor culturale. În timp ce ultimele vor avea rezultate numai pe termen lung, celelalte modele de politici pot fi implementate cu mai multă rapiditate cu ajutorul statelor naționale (legislație sensibilă la dimensiunea de gen, subvenții acordate companiilor pentru a furniza servicii de îngrijire a copiilor) și al partenerilor sociali. Pentru ca angajații fe-meii și bărbați să beneficieze de șanse egale trebuie avute în vedere consecințele fiecărui model:

Concediul parental este un instrument foarte important de reconciliere a muncii cu viața privată, mai ales atunci când copiii sunt mici, dar este această politică neutră la gen?

Răspunsul este nu.

De ce?

Politicile menite să reconcilieze munca, viața privată și familia au ca beneficiare femeile, perpetuând astfel rolul de îngrijitoare. Politici care să sprijine implicarea bărbaților în activități de îngrijire, care să îi încurajeze să își ia concediu parental nu prea sunt oferite, însă ele sunt necesare pentru a atinge un echilibru privind implicarea pe piața muncii și în viața familială.

Pentru că femeile sunt cele care utilizează efectiv concediul parental, întrerupându-și munca pentru o anumită perioadă de timp, pot întâmpina dificultăți din partea angajatorului pe de o parte când rămân însărcinate, pe de alta atunci când doresc să își reia activitatea. Totodată, în cazul în care concediul nu este plătit, devin dependente financiar de partener sau chiar dacă ele primesc o anumită indemnizație pentru îngrijirea copilului, aceasta poate să fie mult mai mică decât salariul. Durata mare a

⁶² Politici combinate în domeniul reconcilierii, de exemplu: servicii pentru îngrijirea copiilor și acorduri flexibile de timp.

concediului reduce participarea femeilor pe piața muncii, având consecințe asupra carierei și a salariului.

În schimb, bărbaților nu le sunt oferite stimulente pentru a-și lua concediu parental, iar cultura organizațională nu este sensibilă la politici de gen, dimpotrivă. În cazul în care concediul nu este plătit (bine) și nu este un drept individual, ci unul familial, numărul bărbaților care își iau concediu parental este redus.

Concediul parental are impact deopotrivă asupra bărbaților și femeilor. El poate fi un instrument util, însă trebuie avute în vedere urmările acestuia: reîntărirea stereotipurilor de gen în privința muncii și a activităților de îngrijire. Consecințele asupra femeilor și bărbaților sunt diferite: în cazul mamelor – distanțarea de piața muncii și accentuarea activităților de îngrijire, iar în cazul taților – implicare scăzută în creșterea copilului.

Diferitele forme de întrerupere a activității de pe piața muncii asigură femeilor și bărbaților șanse egale?

Chiar dacă sprijină reconcilierea, **munca part-time** are și **dezavantaje**, mai ales asupra femeilor din moment ce ele sunt beneficiarele acestui model: segregare ocupațională întrucât este adesea întâlnită în servicii, remunerare scăzută, imposibilitatea de a avansa ierarhic în carieră deoarece se consideră că un *part-time* nu este compatibil cu o poziție de decizie care necesită o implicare *full-time*, lipsa de acces la *training-uri* care sunt adresate celor care lucrează *full-time*.

Este puțin probabil ca **flexibilitatea acordurilor de muncă** să aibă consecințe pozitive asupra femeilor dacă este utilizată doar ca să sprijine efectuarea unilaterală a muncii neplătite doar de către femei. Este necesar ca acestea să fie însoțite de schimbări mai ample ale distribuției rolurilor în cadrul familiei.

Reconcilierea în România: cifre și tendințe

1. Introducere

Institutul Național de Statistică a efectuat în anul 2005 o cercetare al cărei subiect a fost reconcilierea vieții profesionale cu cea familială. Datele obținute în urma studiului sunt esențiale pentru a contura *necesitatea, nevoia și dorința femeilor și a*

bărbaților de a-și (re)concilia viața de familie cu profesia.⁶³ „Din cele 266 mii de persoane persoane dornice să își reorganizeze viața profesională în funcție de responsabilitățile familiale, majoritatea erau femei (73,5%)”.⁶⁴ Însă, atunci când analiza aferentă unui studiu privind reconcilierea stabilește că „dorința indivizilor este să..”, trebuie avute în vedere și normele culturale ale țării respective și distribuția rolurilor în cadrul familiei. Din femeile dispuse să-și reorganizeze viața profesională, „majoritatea (86,6%) erau cele care doreau să nu lucreze sau să lucreze mai puțin, în favoarea familiei și a responsabilităților familiale”.⁶⁵ Acestea au în îngrijire persoane dependente: 91% copii, 17,4% adulți dependenți, iar 8,4% și copii și dependenți, aparțin mai ales categoriei de vârstă: 25-44 de ani (73,3%), urmând grupa 45-64 de ani (18,4%) și 15-24 de ani (8,3%), au studii medii (61,6%), nivel scăzut de instruire (27,7%), iar 10,7% au studii superioare.⁶⁶

Anumite categorii de femei erau dispuse să-și reorganizeze viața profesională.

Cine sunt acestea?

- ❖ femeile care au în îngrijire copii (7,2% din totalul femeilor care au în îngrijire copii);
- ❖ femeile cu studii superioare (8,8% din numărul femeilor cu studii superioare care au în îngrijire persoane dependente);
- ❖ femeile cu vârsta cuprinsă între 25-44 de ani (7,4% din numărul femeilor de 25-44 de ani care au în îngrijire persoane dependente).⁶⁷

În 2006 a fost realizat primul **studiu privind calitatea vieții** care cuprinde date despre statele membre ale Uniunii Europene și despre cele două țări care la acea dată erau în curs de aderare⁶⁸: „deși calitatea vieții nu este un

⁶³ În acest studiu utilizez conceptul de „reconciliere” atunci când discut despre Uniunea Europeană. În cazul României, folosesc alternativ “(re)conciliere” și „conciliere”, deoarece aceasta nu s-a petrecut niciodată, în ciuda faptului că statul comunist a furnizat servicii de îngrijire mai numeroase pentru copii.

⁶⁴ *Reconcilierea vieții profesionale cu cea familială*, trimestrul II, 2005, Institutul Național de Statistică, p. 54.

⁶⁵ *Parteneriat de viață și muncă*, 2006, Institutul Național de Statistică, p. 45.

⁶⁶ *Reconcilierea vieții profesionale cu cea familială*, trimestrul II, 2005, Institutul Național de Statistică, p. 54.

⁶⁷ *Parteneriat de viață și muncă*, Institutul Național de Statistică, 2006, p. 46

⁶⁸ Raportul compară România și Bulgaria pe mai multe dimensiuni ale calității vieții și plasează apoi țările într-un context european comparându-le cu cele șase

criteriu de aderare la UE, cercetările din acest domeniu pot contribui în mod semnificativ la înțelegerea disparităților în diferitele aspecte ale vieților oamenilor și la identificarea măsurilor adecvate necesare pentru realizarea coeziunii sociale la nivel european”.⁶⁹

Rezultatele studiului:

❖ În România și Bulgaria, activitățile de îngrijire sunt efectuate de familie într-o măsură mai mare decât în celelalte șase state membre UE.

❖ Femeile sunt cele responsabile cu acestea, ele îngrijesc copiii, alți dependenți, vârstnici (au un rol activ în creșterea și îngrijirea copiilor).

❖ Familia are pentru români un rol foarte important, fiind principala sursă de sprijin, deoarece dintre toate țările examinate în studiu, „România este cea în care oamenii se bazează cel mai mult pe familie”.

❖ Spre deosebire de toate statele membre, româncele, care sunt renumite pentru calitatea lor de „bune gospodine”, alocă cel mai mare număr de ore sarcinilor domestice.

❖ Și numărul de ore dedicate îngrijirii vârstnicilor este mai mare în România.

❖ **Situația economică, lipsa serviciilor de îngrijire publice și private îi obligă pe membrii familiei (pe femei) să își asume aceste sarcini.**⁷⁰

2. (Re)concilierea în România: perspectivă instituțională

„(...) dezvoltarea și asigurarea unui acces mai bun la diferite tipuri de servicii de îngrijire pentru copii și vârstnici ar trebuie să ocupe locuri importante pe agenda factorilor de decizie din Bulgaria și România”. (n.a. sublinierea îmi aparține)⁷¹

În *Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009*⁷² (numită în continuare *Strategia*), (re)concilierea vieții de familie cu profesia este unul dintre obiective, fiind inclus în două arii de intervenție:

state noi membre ale UE (Estonia, Letonia, Lituania, Ungaria, Polonia, Slovacia) care au cel mai scuzat produs intern brut din Uniunea Europeană și cu UE-25.

⁶⁹ *Primul studiu european referitor la calitatea vieții: calitatea vieții în Bulgaria și România*, 2006, Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, p. 1, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/68/ro/1/ef0668.ro.pdf>.

⁷⁰ Idem, p. 6-7.

⁷¹ Idem, p. 6.

⁷² *Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009* este publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 270/24.III.2006. Aceasta este disponibilă și la următoarea adresă: <http://www.anes.ro/documentecheie/strategia.htm>.

„*viață economică*” și „*viață socială*”. Însă, „concilierea vieții de familie cu profesia” este menționată ca atare în cadrul obiectivelor aferente vieții economice, fiind considerat unul dintre instrumentele cu care se poate contribui la atingerea unei egalități *de facto*.

De ce este importantă concilierea?

Pentru că, în România, absența politicilor de (re)conciliere:

- ❖ afectează participarea femeilor pe piața muncii, mai ales a mamelor;
- ❖ perpetuează stereotipurile de gen în privința activităților de îngrijire;
- ❖ menține dihotomia femeia este „stăpâna spațiului casnic”, iar bărbatul este „cel care aduce pâinea în casă”;
- ❖ trebuie revizuit stilul de viață tradițional care nu este favorabil egalității de gen.

Femeile și bărbații trebuie să aibă aceleași drepturi, responsabilități și șanse, de aceea un alt obiectiv al *Strategiei* aferent „vieții sociale” este „*promovarea participării egale a femeilor și bărbaților în familie*”. În document se precizează că, la nivel declarativ, populația percepe că responsabilitățile familiale trebuie împărțite de parteneri, însă, practic, femeile sunt cele care efectuează muncile domestice. Din *Strategie* reiese că este necesar ca bărbații să își asume responsabilități familiale, să se implice în activități de îngrijire a copiilor și a rudelor bolnave.

„Implicarea bărbaților în coordonarea vieții de familie și a vieții profesionale reprezintă o problemă esențială, dar și dificilă. Este foarte importantă pentru că fără participarea bărbaților nu poate exista o împărțire egală a responsabilităților și dificilă pentru că presupune o schimbare în societate și în mentalitatea fiecărei femei și fiecărui bărbat”.⁷³

În *Planul General de Acțiuni pentru implementarea Strategiei* sunt incluse acțiunile care sprijină îndeplinirea obiectivelor, responsabilii, precum și termenul de realizare.

Ce măsuri se vor lua pentru (re)concilierea vieții de familie cu profesia?

- ❖ măsuri care să permită flexibilizarea timpului de muncă;

Când? 2009

⁷³ Idem.

❖ „încurajarea taților să se implice în creșterea și îngrijirea copiilor, inclusiv prin solicitarea de concedii paternale și parentale”;

Când? 2007

❖ dezvoltarea de servicii sociale în comunitate pentru îngrijirea copiilor și a persoanelor dependente de familie;

Când? 2009

❖ informare privind protecția maternității la locul de muncă;

Când? anual.

Pentru efectuarea acestor acțiuni, **responsabili** sunt Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse și Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Egalității de Șanse (fost Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei).⁷⁴

Cum se va realiza „promovarea participării egale a femeilor și bărbaților la îndeplinirea responsabilităților familiale?” Prin:

❖ „campanii de sensibilizare menite să schimbe percepția asupra distribuției rolurilor în familie”;

❖ „promovarea implicării taților în educația copiilor”;

❖ implicarea cuplurilor „în activități de formare, de educare, comunicare” care să aibă ca scop schimbarea atitudinilor față de mijloace moderne de planificare familială.

Pentru efectuarea acestor acțiuni, **responsabili** sunt Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Egalității de Șanse⁷⁵, Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului, Ministerul Sănătății. Toate acțiunile se vor derula anual.⁷⁶

ANES a prezentat un *Raport de activitate* pentru perioada 2005-2007 care cuprinde și câteva acțiuni menite să sprijine (re)concilierea dintre muncă, familie și viață privată. **Care au fost demersurile întreprinse de instituție?**

„(...) broșuri, afișe și pliante cu următoarele teme: legislație pentru egalitate, concilierea vieții de familie cu viața profesională (...)” și o broșură „Femei, cunoașteți-vă drepturile!” care reprezintă o sinteză a legislației românești ce include și un capitol despre viața de familie, protecția maternității la locul de muncă etc.⁷⁷

⁷⁴ *Planul general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați*, publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 270/24.III.2006.

⁷⁵ Fost Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

⁷⁶ Idem.

⁷⁷ *Raport de activitate* al Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați în perioada 2005-2007, <http://www.anes.ro/#>.

Puncte slabe ale Strategiei

În cadrul *Strategiei* există o serie de puncte slabe asupra cărorora au atras atenția și organizații neguvernamentale și politiciene.

Minodora Cliveti⁷⁸ a avut intervenția *Egalitatea de șanse nu are șanse în România* în ședința Camerei Deputaților din 14 martie 2006, în care a semnalat că „Guvernul a aprobat această strategie care reprezintă, în fapt, doar o declarație de intenție, deoarece pentru acțiunile prevăzute nu au fost evaluate costurile și deci nu s-au alocat fondurile necesare din bugetul de stat”.⁷⁹

„Pentru femeile din România, *Strategia* aprobată de Guvern nu reprezintă un cadou de ziua lor, ci o altă dovadă că adevăratele probleme cu care se confruntă în viața de fiecare zi nu se regăsesc pe agenda politică actuală și că nu se vor bucura prea curând de un statut social la nivelul standardelor funcționale în Uniunea Europeană”.⁸⁰

Pe 29 martie 2006, peste 30 de organizații neguvernamentale au trimis o scrisoare primului ministru în care atrăgeau atenția asupra câtorva puncte critice ale *Strategiei* și ale instituției care monitorizează implementarea ei:

„Agenția (ANES) nu are buget propriu, alocat pentru implementarea strategiei și activităților sale;
Strategia ANES ignoră diversitatea femeilor și a formelor de discriminare din România (neabordând, de exemplu, problemele specifice femeilor roma sau a celor în vârstă);
Strategia ANES nu conține un plan de colaborare cu societatea civilă și nu prevede modalități deschise și transparente de concepere a agendei și politicilor de gen, ignorând încă o dată activitatea și problemele ridicate de organizațiile neguvernamentale din domeniu;
Strategia Agenției nu este de fapt o strategie: nu este ancorată în problemele reale legate de discriminarea de gen din România, nu identifică termeni și responsabilități specifice și nu indică mijloacele

⁷⁸ Președinta Comisiei pentru Egalitatea de Șanse pentru Femei și Bărbați din Camera Deputaților.

⁷⁹ Minodora Cliveti, *Egalitatea de șanse nu are șanse în România*, intervenție în ședința Camerei deputaților din 14 martie 2006, <http://www.cdep.ro/pls/steno/steno.stenograma?ids=6055&idm=1,61&idl=1>

⁸⁰ Idem.

financiare pentru atingerea acelor obiective (este adevărat că nici nu ar avea cum să facă acest din urmă lucru neavând un buget propriu)”.⁸¹

În ceea ce privește (re)conciliera, pot aprecia că în acest document ea este menționată ca obiectiv, însă, în cadrul celor două arii de intervenție – „viață economică” și „viață socială” –, informațiile sunt parțial redundante, iar formulări de tipul „implicarea bărbaților în *coordonarea (n.a. sublinierea îmi aparține)* vieții de familie și a vieții profesionale (...) lasă loc interpretărilor. Totodată, mesaje optimiste precum „noile generații sunt purtătoare de modele de roluri de gen egalitare în comparație cu vechea generație”⁸² trebuie privite cu o anumită rezervă. De asemenea, **documentul nu ia în considerare diversitatea femeilor** și faptul că în privința (re)concilierii mai ales femeile tinere sunt cele afectate de absența politicilor. Se mai pot face observații cu privire la actualitatea problemelor incluse în *Strategie*, însă din nefericire, **acțiuni-lor prevăzute în Plan, nu le corespund și un buget adecvat** (așa cum a fost deja semnalat).

3. Viața cotidiană: *norme culturale și munca neremunerată*

„Sarcinile domestice, îngrijirea copiilor și a vârstnicilor familiei sunt sarcini efectuate de obicei în cadrul gospodăriei, în principal de femei.
Printre cele 28 de țări cuprinse în EQLS⁸³, România este pe primul loc

⁸¹ Pasaaj extras din Scrisoarea trimisă Primului ministru, Călin Popescu Tăriceanu, în martie 2006, în cadrul unui demers întreprins de Societatea de Analize Feministe AnA, Fundația Proiectul pentru Educație Civică și Dezvoltare Academică (FPECDA) și Centrul FILIA, semnată de peste 30 de organizații neguvernamentale.

⁸² *Planul general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009*, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, <http://www.anes.ro/documentecheie/strategia.htm>.

⁸³ European Quality of Life Survey.

*în ceea ce privește numărul de ore dedicate zilnic sarcinilor domestice (n.a. sublinierea îmi aparține).*⁸⁴

În România, ca și în alte țări, există o distribuție a rolurilor în cadrul familiei, femeilor, ca și bărbaților, de altfel, li se atribuie anumite rolurile sociale, două modele culturale fiind în acest caz importante: **femeia este și „stăpâna spațiului casnic”, iar bărbatul este mai ales cel care-aduce-pâinea-în-casă**.⁸⁵ Totodată, muncile legate de îngrijirea membrilor familiei, de gospodărie, de educarea copiilor sunt atribuite **înclinațiilor „naturale” ale femeilor și apar rareori pe agenda politică**, în elaborarea politicilor publice.

Ce declară cetățenii în 2007?

Dintr-o cercetare recentă realizată la începutul anului 2007,⁸⁶ în perioada 8-22 ianuarie privind interesele politice ale cetățenilor⁸⁷ a reieșit că:

❖ 65% declară că activitățile din gospodărie sunt la fel de importante în comparație cu munca din afara gospodăriei, remunerată;

❖ 48% consideră că activitățile din gospodărie sunt la fel de dificile ca cele din afara ei și că, ținând cont de toate activitățile din decursul unei zile, femeile și bărbații lucrează la fel de mult în familie (41%);

❖ 33% afirmă că femeile lucrează mai mult decât bărbații.⁸⁸

4. Participarea femeilor pe piața muncii⁸⁹

Asumarea aproape în întregime a sarcinilor de îngrijire, a responsabilităților domestice afectează rata de participare a femeilor pe piața muncii. Unul dintre obiectivele agendei de la

⁸⁴ *Primul studiu european referitor la calitatea vieții: calitatea vieții în Bulgaria și România*, 2006, Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, p. 6, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/68/ro/1/ef0668ro.pdf>

⁸⁵ Chiar dacă femeile se ocupă cu efectuarea sarcinilor domestice, a celor de îngrijire, nu înseamnă că ele nu sunt și active pe piața muncii.

⁸⁶ Cercetarea (nepublicată la momentul realizării acestui volum) a fost realizată în cadrul proiectului *Gen, interese politice și inserție europeană*, coordonat de prof. univ. dr. Mihaela Miroiu, derulat în perioada 2006-2008, finanțat de Consiliul Național al Cercetării Științifice în Învățământul Superior, cod CNCISIS 964.

⁸⁷ Eșantionul cercetării (1496 de persoane) este reprezentativ pentru populația neinstituționalizată a României, cu o eroare tolerată de $\pm 2,6\%$.

⁸⁸ *Gen, interese politice și inserție europeană*, 2007, Raport general (nepublicat).

⁸⁹ Pentru mai multe detalii despre participarea femeilor pe piața muncii în România, vezi studiul *Dimensiunea de gen a pieței muncii*, din acest volum.

Lisabona este atingerea până în 2010 a unei rate de participare de 60% a femeilor pe piața muncii, iar România, ca stat membru UE, trebuie să respecte acest obiectiv.

Ce s-a întâmplat în 2005 pe piața muncii?

❖ „s-a înregistrat cel mai redus nivel al ocupării, datorat în special scăderii numărului de femei ocupate (- 67 mii persoane față de anul 2002, comparativ cu - 20 mii în cazul bărbaților)”;

❖ din totalul populației inactiv⁹⁰ - 59,7% erau femei;

❖ a crescut numărul femeilor casnice (5,8%) comparativ cu 2002, ajungând la 25,2%.⁹¹

Femeile roma, reprezintă un grup vulnerabil pe piața muncii, a cărui participare trebuie ameliorată considerabil.

❖ 67,8% din femeile roma incluse sunt casnice;

❖ doar 11% erau angajate formal, procentul femeilor majoritare angajate la nivel național fiind de două ori și jumătate mai mare;

❖ 54% din femeile care au fost cel puțin o dată angajate lucraseră în economia informală, aspect care are consecințe asupra siguranței remunerației, asupra beneficiilor sociale (asigurarea de sănătate, pensie).⁹²

5. Paliere pe care sunt structurate politicile de (re)conciliere

5.1. Servicii de îngrijire a copiilor⁹³

⁹⁰ Cuprinde persoanele care nu au lucrat nici cel puțin o oră, care nu erau șomeri, elevi sau studenți, pensionari, casnice, „persoane întreținute de alte persoane ori de stat sau care se întrețin din alte venituri (chirii, dobânzi, rente etc.)”, „persoane care au declarat că în săptămâna de referință aveau un loc de muncă de la care au absentat, nu au certitudinea că vor reveni la locul de muncă într-o perioadă de cel puțin trei luni și care nu primesc cel puțin 50% din salariu de la angajator, nu sunt disponibile să înceapă lucrul și care nu au căutat în mod activ un loc de muncă”. (*Reconcilierea vieții profesionale cu cea familială*, 2005, Institutul Național de Statistică, p. 22).

⁹¹ *Parteneriat de viață și muncă*, 2006, Institutul Național de Statistică, p. 35.

⁹² *Broadening the Agenda: The Status of Romanian Women in Romania*, 2006, Open Society Institute, Budapeșt, p. 59 și p.62.

⁹³ Despre îngrijirea altor dependenți (bătrâni, persoane cu dizabilități), găsiți mai multe informații în studiul *Dimensiunea de gen a excluziunii sociale*, din acest volum.

⁹⁴ Idem.

Lipsa serviciilor de îngrijire le împinge pe femei (48,5%, față de 31,6% bărbați) să-și modifice programul de lucru, mai ales din mediul urban (40,8%, în comparație cu 38,2% în mediul rural).⁹⁴

În România, femeile sunt active pe piața muncii, însă, în același timp, ele sunt responsabile cu sarcinile de îngrijire a copiilor (și a altor dependenți⁹⁵) sau se consideră că ar trebui să fie întrucât au o pricepere superioară în comparație cu cea a bărbaților.

Din eșantionul inclus în studiul *Reconcilierea vieții profesionale cu cea familială*, peste 34% din cei în vârstă de muncă au declarat că aveau persoane în îngrijire (copii, rude, bolnavi, persoane cu un anumit grad de invaliditate), dintre care 53,5% sunt femei, majoritatea locuiesc în mediul urban (53,3%) și au între 25 și 44 de ani (73,9%). Cea mai mare pondere a celor care au în îngrijire persoane dependente se află în rândul celor care sunt căsătoriți (46,6%) sau au un partener de viață (55,4%).⁹⁶

Serviciile de îngrijire a copiilor constituie, cum am văzut deja, un instrument important în cadrul reconcilierii dintre muncă, viață privată și familie care afectează participarea femeilor pe piața muncii. Normele culturale o responsabilizează pe mamă, mai ales în ceea ce privește copiii preșcolari. La întrebarea dacă soțul și soția sunt angajați, cine ar trebui să aibă grijă de copiii preșcolari, cei care au răspuns au numit diferiți actori: unul dintre părinți (34%), mama (30%), bunicii sau rudele (17%), foarte puțini au menționat patronii și instituțiile publice (5%), statul și primăria (4%).⁹⁷

5.1.1. Care este oferta instituțională?

Pentru îngrijirea copiilor se poate apela la *servicii instituționalizate publice sau private*, cel mai des întâlnite fiind creșele și grădinițele. Acestea pot să fie asigurate de *persoane fizice*, de

⁹⁴ *Reconcilierea vieții profesionale cu cea familială*, trimestrul II, 2005, Institutul Național de Statistică, p. 52.

⁹⁵ *Gen, interese politice și inserție europeană*, 2007, Raport general (nepublicat).

⁹⁶ *Reconcilierea vieții profesionale cu cea familială*, trimestrul II, 2005, Institutul Național de Statistică, p. 31-32.

⁹⁷ *Gen, interese politice și inserție europeană*, 2007, Raport general (nepublicat).

tipul: bonă, dacădă sau ajutorul poate fi oferit de *partener/ă*, de către *alți membri ai familiei*, mai ales bunici, *vecini* etc.

Dacă femeile și bărbații consideră că implicarea instituțiilor publice în îngrijirea copiilor este secundară mamei sau rudelor, motivele care stau la baza alegerii lor pot să aibă o componentă culturală sau una instituțională. Despre normele culturale și distribuția rolurilor în cadrul familiei am vorbit deja, prin urmare, în continuare, vreau să discut despre „oferta instituțională”.

5.1.2. Creșe și grădinițe, publice și private

*Creșe*⁹⁸

Creșele sunt considerate „unități sanitare” și se află în subordinea Ministerului Sănătății, alături de spitale, policlinici, farmacii, cabinete medicale. Din păcate nu am avut la dispoziție date statistice din care să pot extrage informații despre numărul creșelor în regim privat, ci doar despre cele publice. Chiar dacă unitățile private pot să mai crească numărul creșelor din România, costurile ar putea fi semnificativ mai mari decât în cazul celor publice, ceea ce ar îngreuna accesul anumitor categorii de femei (tinere, în familii monoparentale, roma).

Din 1999 până în 2004, numărul creșelor s-a diminuat, cu 99 de unități. În 1999 erau disponibile 388 de creșe publice, în 2000 erau 358, 2001-348 de unități, 2002 (288), 2003 (294), iar în 2004 au ajuns la numai **289**.⁹⁹ Dintr-o broșură elaborată de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, împreună cu Autoritatea Națională pentru Protecția Copilului, reiese care a fost atitudinea și implicarea autorităților statului în procesul de instituționalizare a îngrijirii. Potrivit acesteia, după anul 2001 când s-a intensificat procesul de reformă, „principalul accent a fost pus pe schimbarea priorității de la îngrijirea ’instituționalizată’ către cea

⁹⁸ Despre situația tichetelor de creșă, vezi studiul *Dimensiunea de gen a pieței muncii*, din acest volum.

⁹⁹ *Anuarul statistic*, 2005, Institutul Național de Statistică, <http://www.insse.ro/cms/files/pdf/ro/cap7.pdf>.

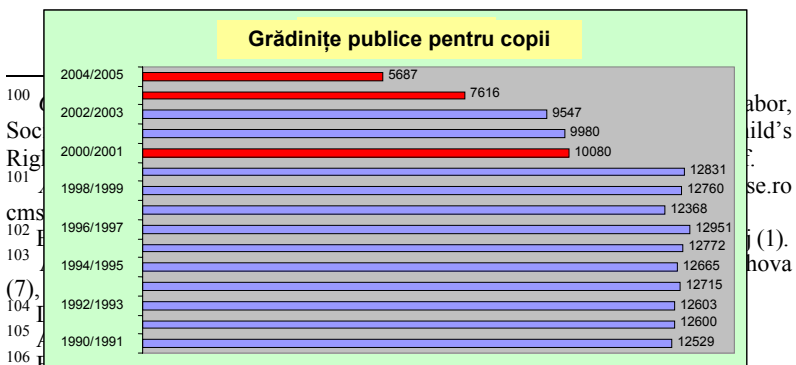
’familială’¹⁰⁰, respectiv responsabilitatea a trecut pe urmele femeilor.

Din datele statistice disponibile pentru anul 2004¹⁰¹, sunt județe în care există o singură creșă: Botoșani, Giurgiu, Sălaj, Ilfov. Cel mai mare număr de creșe este în Sibiu (11), Constanța și Argeș (12), Timiș și Cluj (16), Municipiul București (21). Distribuția în ordine descrescătoare a creșelor pe regiuni de dezvoltare este următoarea: nord-vest (52)¹⁰², sud-Muntenia (40)¹⁰³, sud-vest Oltenia (38)¹⁰⁴, vest (37)¹⁰⁵, nord-est (36)¹⁰⁶, centru (33)¹⁰⁷, sud-est (31)¹⁰⁸, București-Ilfov (22).¹⁰⁹

Important: Dacă numărul creșelor nu este suficient, pentru perioada în care copilul este mic, concediul parental este un exemplu de măsură suplimentară menită să sprijine reconcilierea dintre muncă, familie și viață privată, însă consecințele politicilor asupra participării femeilor pe piața muncii sunt categoric diferite.

Grădinițe

Spre deosebire de creșe, grădinițele sunt asociate învățământului preșcolar și se află în subordinea Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului. În România, situația grădinițelor este îngrijorătoare: mai mult de jumătate din unitățile disponibile în 1990/1991 au fost închise până în 2004/2005, **numărul grădinițelor publice scăzând foarte mult**, în special în anii 2000/2001, 2003/2004 și 2004/2005.



¹⁰⁰ București (8), Botoșani (1), Iași (1), Neamț (7), Suceava (2), Vaslui (2).

¹⁰¹ Alba (2), Brașov (6), Covasna (2), Harghita (4), Mureș (8), Sibiu (11).

¹⁰² Brăila (3), Buzău (9), Constanța (12), Galați (2), Tulcea (3), Vrancea (2).

¹⁰³ Ilfov (1), București (21).

Grafic 1

Sursă: *Anuarul statistic*, 2005. Institutul Național de Statistică, <http://www.insse.ro/cms/files/pdf/ro/cap7.pdf>.

Cele 5687 de grădinițe disponibile în anul școlar 2004/2005 sunt distribuite, în ordine descrescătoare, astfel pe regiuni de dezvoltare: centrul țării (1309)¹¹⁰, nord-est (985)¹¹¹, sud-est (941)¹¹², vest (766)¹¹³, sud-Muntenia (594)¹¹⁴, sud-vest Oltenia (471)¹¹⁵, nord-vest (358)¹¹⁶, București-Ilfov¹¹⁷ (263).¹¹⁸

Numărul insuficient de grădinițe poate fi completat prin acorduri informale privind supravegherea copiilor sau de către unități private. În *Anuarul statistic* din 2006, unitățile școlare private din învățământul preșcolar erau în 2004/2005 în număr de 173. Spre deosebire de grădinițele publice, din 1992/1993 până în 2004/2005, **numărul grădinițelor private a crescut** cu 157 de unități.¹¹⁹

Din cercetarea *Gen, interese politice și inserție europeană* reiese că cetățenii României ar dori ca numărul grădinițelor să crească, iar calitatea serviciilor oferite să fie îmbunătățită.

Unde ar trebui Primăria să investească bani?

❖ 12% din cetățenii incluși în eșantion au răspuns că dacă ar putea hotărî cum să cheltuiască Primăria **bani obținuți din impozite locale, ar hotărî că i-ar investi în „școli, grădinițe” (locul 5 din cele 12 preferințe,**

¹¹⁰ Alba (303), Brașov (211), Covasna (15), Harghita (278), Mureș (429), Sibiu (73).

¹¹¹ Bacău (71), Botoșani (359), Iași (61), Neamț (30), Suceava (65), Vaslui (399).

¹¹² Brăila (64), Buzău (353), Constanța (158), Galați (65), Tulcea (17), Vrancea (284).

¹¹³ Arad (100), Caraș-Severin (258), Hunedoara (52), Timiș (356).

¹¹⁴ Argeș (72), Călărași (6), Dâmbovița (25), Giurgiu (15), Ialomița (19), Prahova (401) Teleorman (56).

¹¹⁵ Dolj (148), Gorj (41), Mehedinți (32), Olt (224), Vâlcea (26).

¹¹⁶ Bihor (71), Bistrița-Năsăud (2), Cluj (138), Maramureș (51), Satu Mare (66), Sălaj (30).

¹¹⁷ Ilfov (43), București (220).

¹¹⁸ *Anuarul statistic*, 2005, Institutul Național de Statistică. <http://www.insse.ro/cms/files/pdf/ro/cap7.pdf>.

¹¹⁹ Idem.

pe primul loc situându-se „infrastructura 23%), iar 3% – în „parcuri, locuri de joacă” (locul 9 din „lista” preferințelor);

❖ 14% consideră că Primăria ar trebui să aloce mai mulți bani școlilor și grădinițelor, iar 2% parcurilor și locurilor de joacă.¹²⁰

5.1.3. Accesibilitate: programul creșelor și al grădinițelor

Este importantă armonizarea **programului părinților cu cel al grădinițelor**. Programul grădinițelor private este mai flexibil, variază (scurt 8-12.00, mediu 8-13.00 și lung: 8-18.00), la fel și **costurile** și serviciile oferite: cursuri de calculator, de limbi străine, Aikido, pian etc.¹²¹

Serviciile de îngrijire instituționalizate (de exemplu, creșe, grădinițe ș.a.) nu au un program adaptat celui orelor obișnuite de lucru și, mai ales, nu sunt disponibile în anumite momente ale anului (în timpul vacanțelor școlare, de sărbători). Cu toate că în aceste perioade se poate apela la servicii alternative de îngrijire, „din cauza calității necorespunzătoare a altor forme (alternative) de servicii de îngrijire, **260 mii de persoane au fost nevoite să-și modifice sau să-și ajusteze programul obișnuit de lucru** cel puțin o singură dată în ultimele 12 luni¹²² premergătoare interviurilor¹²³”.

De ce și-au ajustat programul de lucru pentru îngrijirea copilului?

❖ „aproape o treime (33,2%) au avut drept motiv principal lipsa altor servicii de îngrijire în timpul zilei”; femeile într-o măsură mai mare decât bărbații: 33,4%, în comparație cu 32,9%; mai ales persoanele care locuiesc în mediul rural 36,7%, față de 31,1%, din mediul urban;

❖ 25,1% au menționat „lipsa altor servicii de îngrijire în perioade speciale”, dintre care 22,9% bărbați și 26,5% femei, mai ales din mediul urban: 29,5% (în comparație cu 17,5% din rural);

❖ 20,4% au spus că „serviciile de îngrijire sunt prea costisitoare”, dintre care 18,9% bărbați și 21,5% femei. Serviciile de îngrijire sunt

¹²⁰ Gen, interese politice și inserție europeană, 2007, Raport general (nepublicat).

¹²¹ Vezi mai multe informații despre grădinițele din București și Ilfov, particulare sau de stat la http://www.copilul.ro/utiles_Gradinite_de_stat_10_3.html.

¹²² Iulie 2004-aprilie 2005.

¹²³ *Reconcilierea vieții profesionale cu cea familială*, trimestrul II, 2005, Institutul Național de Statistică 2005, p. 52.

deopotrivă costisitoare pentru persoanele care locuiesc în urban și rural (20,3%, respectiv 20,7%);

❖ „calitatea necorespunzătoare a altor forme (alternative) de servicii de îngrijire a fost invocată într-un procent mai mare de bărbați: 25,3%, și de 18,6% femei și mai ales de către cei care locuiesc în mediul rural (25,1%, față de 19,1% - urban).¹²⁴

6. Prevederi privind concediul de maternitate, paternitate și parental

Concediul de maternitate, concediul de risc maternal

Sunt **reglementate de** Legea nr. 19 / 2000, publicată în Monitorul Oficial nr. 140 din 1 aprilie 2000, privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale; de **Legea nr. 25 din 5 martie 2004** pentru apro-barea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

Beneficiarele sunt mamele, indiferent de timpul pe care l-au petrecut într-o organizație.

Toate angajatele însărcinate sau care au născut recent au dreptul la **126 zile de concediu de maternitate**. Acestea pot decide când să își înceapă concediul de maternitate sau dacă să lucreze până la naștere.

Concediul de maternitate poate fi luat în două etape: 63 de zile înainte și 63 de zile după naștere, însă, femeia angajată trebuie să își ia obligatoriu 42 de zile după ce a născut (**concediu postnatal/ de lăuzie**). Persoanele cu handicap beneficiază, la cerere, de concediu de sarcină începând cu a 6-a lună.

Conform articolului 120 din Legea nr. 19 / 2000, **cuantumul lunar al indemnizației de maternitate** este de 85% din baza de calcul ce se determină ca medie a veniturilor lunare din ultimele 6 luni, pe baza cărora s-a stabilit contribuția individuală de asigurări sociale în lunile respective. Îndemnizația de maternitate se suportă integral din bugetul asigurărilor sociale de stat.

În Contractul colectiv de muncă se specifică faptul că angajatorul poate să compenseze pe o anumită perioadă diferența dintre salariul de bază individual și indemnizația legală de maternitate, perioada nu poate fi mai mică de 6 săptămâni, iar diferențele vor fi acordate din fondul de salarii.¹²⁵

Concediul de risc maternal este de 120 de zile. De acestea beneficiază angajata însărcinată sau care a născut recent – dar nu dorește să ia concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului – pentru protecția sănătății lor și/sau a fătului, copilului.

¹²⁴ Idem.

¹²⁵ Contract de muncă, nr. 2895/21 din 29 decembrie 2006. art. 66, http://www.mmssf.ro/website/ro/legi/contract_2895.pdf.

Legea nr. 25/ 2004 prevede că:

❖ **indemnizația de risc maternal** este egală cu 75% din media veniturilor lunare realizate în ultimele 10 luni anterioare datei din certificatul medical, pe baza cărora se datorează contribuția individuală de asigurări sociale;

❖ dacă femeia a lucrat mai puțin de 10 luni, întregirea perioadei se va face „avându-se în vedere salariul minim brut pe economie, corespunzător perioadei creditate”.

❖ se utilizează cuantumul indemnizației de risc maternal la stabilirea drepturilor de asigurări sociale prevăzute de legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.¹²⁶

Concediul paternal/ de paternitate

Este reglementat de Legea 210/31.12.1999 legea concediului paternal.

Este o măsură adresată taților; poate fi luat de angajatul devenit tată indiferent de timpul petrecut în organizație.

Angajații au dreptul la minim **5 zile de concediu**, iar în cazul în care tatăl copilului nou-născut obține de la medicul de familie un atestat de absolvire a unui curs de puericultură, durata se majorează cu 10 zile, ajungând la **maxim 15 zile de concediu paternal** în primele 8 săptămâni după nașterea copilului.

Concediul este plătit în cazul în care tatăl este asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat.

Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al organizației, este egală cu salariul aferent zilelor lucrătoare și este inclusă în veniturile impozabile ale salariatului.¹²⁷

Concediul parental¹²⁸

Este reglementat prin OUG 148/03.11.2005, privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului.

Indemnizația este de 600 lei, începând cu 1 ianuarie 2007 (art. 2). Dacă persoanele aflate în concediu realizează venituri profesionale supuse impozitului pe venit, li se acordă un stimulent lunar de 100 RON, iar plata indemnizației se suspendă (art. 3, punctul 2).

În perioada în care se beneficiază de indemnizație, „contribuția individuală de asigurări de sănătate se calculează prin aplicarea cotei prevăzute de lege asupra sumei reprezentând de două ori salariul de bază brut pe țară, garantat în plată, și se suportă de la bugetul de stat” (art. 16, punctul 1).

¹²⁶ <http://www.mmssf.ro/website/ro/legi/egalitate.jsp>

¹²⁷ Idem.

¹²⁸ <http://www.mmssf.ro/website/ro/legi/pensii/OUG148.jsp>.

Perioada în care o persoană beneficiază de indemnizație este „asimilată stagiului de cotizare în vederea stabilirii drepturilor prevăzute de Legea 19/2000, cu modificările și completările ulterioare” (art.art.18, punctul 1). Toți angajații, femeii și bărbații, care au devenit părinți (inclusiv adoptivi sau tutori) au dreptul la concediu parental dacă au realizat timp de 12 luni venituri profesionale supuse impozitului pe venit.

Are o durată de maxim 2 ani sau, în cazul, copilului cu handicap de 3 ani. Toți angajații, femeii și/sau bărbații, au dreptul la concediu parental pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani sau de 3 ani, în cazul copilului cu handicap. Aceste prevederi se aplică și părinților adoptivi.

Femeile care se întorc la muncă din concediu de maternitate, precum și angajații care revin din concediu parental nu pot fi concediați pentru o perioadă de cel puțin 6 luni.

În perioada iulie 2004-aprilie 2005, 92,2% dintre persoane care și-au luat concediu parental au fost femei și doar 7,8% bărbați, majoritatea locuiau în mediul urban (72,7%) și erau mai ales persoane ocupate (89,2%).¹²⁹

IMPORTANT: Contractul de muncă conține anumite prevederi menite să contribuie la (re)concilierea dintre muncă și familie¹³⁰.

❖ în afara concediului plătit de îngrijire a copilului, salariații mamă are dreptul și la **un an de concediu fără plată**.

❖ salariații care renunță la concediul de îngrijire a copilului în vârstă de până la doi ani „beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă”. Aceștia pot să solicite și modificarea orelor de începere a programului.

❖ femeile care au în îngrijire copii de până la 6 ani pot lucra cu 1/2 normă, dacă nu beneficiază de creșă sau cămin, fără a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. **Timpul în care au fost încadrate în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă.**” (n.a: sublinierea îmi aparține)

❖ în contractele colective de muncă la nivel de unități pot fi prevăzute cheltuieli cu caracter social precum „construirea, amenajarea și întreținerea de creșe și grădinițe pentru copiii salariaților („,„)”, costurile fiind suportate din fondul social. Utilizarea acestor fonduri se face de către administrație, cu consultarea sindicatelor.¹³¹

¹²⁹ *Reconcilierea vieții profesionale cu cea familială*, trimestrul II, 2005, Institutul Național de Statistică, p. 61.

¹³⁰ *Contract de muncă*, nr. 2895/21 din 29 decembrie 2006, art. 62, art. 17, art. 97, http://www.mmssf.ro/website/ro/legi/contract_2895.pdf.

¹³¹ Legea nr. 2895/21 din 29 decembrie 2006. http://www.mmssf.ro/website/ro/legi/contract_2895.pdf.

7. Acorduri flexibile. Programul de lucru al femeilor și al bărbaților

Ce înseamnă pentru un angajat să aibă program flexibil:

„să-și poată modifica orele de începere și terminare a zilei de lucru, cel puțin cu o oră”, să se poată învoi în anumite zile, dacă are nevoie, să își poată ajusta programul de lucru („își modifică ora de începere sau de terminare a programului de lucru”), în așa fel încât să lucreze mai puțin în anumite zile, dar să recupereze orele respective în avans sau ulterior¹³².

Din persoanele ocupate în vârstă de muncă incluse în eșantionul cercetării¹³³ *Reconcilierea vieții profesionale cu familia*, 46,7% **pot să își varieze cu cel puțin o oră programul** de începere și de terminare a zilei de muncă invocând motive familiale. Au posibilitatea să își varieze programul de lucru mai mult femeile (49,3%) decât bărbații (44,5%).¹³⁴ Dintre persoanele care au posibilitatea de a varia programul de lucru, 42% au în îngrijire copii.¹³⁵

„Peste 60% dintre manageri consideră că măsurile de acordare a unor facilități privind programul de muncă (ore diferite de începere și de terminare a programului, număr redus de ore de muncă, interval și durată diferite privind pauza de prânz etc.) sunt necesare pentru angajați”, în timp ce „45% dintre manageri consideră că aceste măsuri sunt utile și pentru companie/organizație”.¹³⁶

Dintre persoanele ocupate, cine beneficiază de timp flexibil?

❖ **gen: femeile** (vezi supra);

❖ **categoria de vârstă:** mai ales persoanele cu vârsta cuprinsă între 55-64 de ani (63,7%), spre deosebire de cei de 15-24 de ani (44%) și de 25-44 de ani: 44,8%;

¹³² *Reconcilierea vieții profesionale cu familia*, Institutul Național de Statistică, 2005, p. 39.

¹³³ Cercetarea a fost realizată pe un eșantion de 14634 mii de persoane în vârstă de muncă (15-64 de ani).

¹³⁴ *Reconcilierea vieții profesionale cu familia*, trimestrul II, 2005, Institutul Național de Statistică, 2005, p. 39.

¹³⁵ Idem, p. 41.

¹³⁶ *Femei și bărbați în organizații*, Centrul Parteneriat pentru Egalitate, 2006, p. 19.

❖ **educație:** 69,2% din persoanele cu nivel scăzut de educație, 40,7% cu nivel mediu, 35,4% cu studii superioare;

❖ **sectoare de activitate:** sector agricol (81,5%), comerț (42,5%), hoteluri și restaurante (41,2%), sănătate și asistență socială (38,2%), administrația publică: (28,2)%.

Înteruperea muncii poate să fie plătită sau nu.

❖ De **învoiri speciale cu plată** au beneficiat: 23,2% femei și 16,9% bărbați, mai ales din mediul urban (25%, în comparație cu 13,6% în mediul rural);

❖ De **învoiri speciale fără plată** au beneficiat: 24,2% femei și 21,2% bărbați, tot din mediul urban în mai mare măsură (27%, față de 16,4%-rural).¹³⁷

Disponibilitatea serviciilor de îngrijire influențează programul de lucru al femeilor (în mai mare măsură) și al bărbaților, cu toate acestea, a lucra *part-time* nu este o practică obișnuită în România. Atunci când comparăm procentul femeilor cu cel al bărbaților care au program redus, există diferențe.

Evoluția programului de lucru

Full-time

În comparație cu 2002, *a crescut numărul femeilor și al bărbaților care au program complet.* Dacă în 2002, 87,2% femei și 89,4% bărbați lucrau *full-time*, în 2005 procentul a fost de 89,5%, respectiv 90,1%.

Part-time

Din 2002 până în 2005, *a scăzut și numărul persoanelor care au program parțial* atât în cazul femeilor, cât și al bărbaților, diminuarea este mai accentuată în rândul femeilor. În 2002, 12,8% femei lucrau *part-time* și 10,6% bărbați, în 2003, 12,2% femei și 10,8% bărbați, în 2004 a scăzut numărul acestora (11,2%, respectiv 10,1%), iar în 2005 s-a menținut *trend-ul descrescător* (10,5%, 9,9%).¹³⁸

Din cercetarea *Femei și bărbați în organizații* efectuată în 2006 a rezultat că: „oamenii consideră că un bărbat nu are atâtea obligații familiale în raport cu o femeie și poate să muncească suplimentar sau poate să răspundă la orice chemare în afara programului. Pe când ea trebuie să vină acasă”.¹³⁹

¹³⁷ *Reconcilierea vieții profesionale cu familia*, Institutul Național de Statistică, 2005, p. 41-42, p. 46.

¹³⁸ *Parteneriat de viață și muncă*, Institutul Național de Statistică, 2006, p.41.

¹³⁹ *Femei și bărbați în organizații*, Centrul Parteneriat pentru Egalitate, 2006, p. 8 (opinie angajat, focus-grup)

8. Ce cred managerii de resurse umane despre facilități/ programe pentru angajații cu copii

Opinia acestora este diferită, unii consideră că sunt utile, alții că sunt ineficiente, însă chiar dacă accentul este pus pe utilitatea facilităților și a programelor pentru angajații care au copii, sunt invocate costurile pe care le ridică. Resursele financiare, materiale și umane pe care aceștia le-au invocat au fost asociate cu grădinițele pentru copiii angajaților. Însă, aceste tipuri de facilități nu sunt singurele care pot fi oferite de angajator, un program de lucru mai flexibil ar putea să sprijine armonizarea vieții de familie cu profesia.

De ce sunt utile facilitățile/programele pentru angajații cu copii?

- ❖ „mențin în organizație oameni valoroși”;
- ❖ „se cheltuie mai puțini bani pentru recrutarea și formarea de noi angajați”;
- ❖ „oamenii din organizație sunt mai motivați și mai fideli acesteia”.

De ce nu ar oferi un program flexibil?

- ❖ pentru că pot să apară probleme care nu pot fi rezolvate deoarece angajatul nu este la muncă;
- ❖ „dacă angajatul începe programul de lucru mai devreme decât managerul său, munca acestuia nu poate fi evaluată”;
- ❖ „din ce în ce mai mulți angajați vor dori să aibă un astfel de program”¹⁴⁰.

9. Concluzii

Voi relua ceea ce am afirmat în prima parte a studiului, și anume că reconcilierea este un punct important pe agenda Uniunii Europene, strâns legată de participarea femeilor pe piața muncii datorită deopotrivă dreptății sociale și a eficienței economice. Concluziile prezentate la finalul analizei armonizării vieții de familie cu profesia în statele membre ale Uniunii Europene care atrăgeau atenția că **politicile de reconciliere nu sunt neutre la gen** și că au consecințe asupra femeilor și bărbaților sunt valabile și în cazul României. La începutul celei de a doua părți adresate României, spuneam că din persoanele dispuse să își concilieze viața de familie cu profesia (cei care erau inactivi doreau să lucreze, iar cei

¹⁴⁰ Idem, p. 20.

ocupați să își relaxeze sau intensifice timpul), majoritatea erau femei.

În România (re)concilierea dintre muncă, familie și viață privată nu se realizează din cauza numărului mare de ore pe care mai ales femeile le petrec muncind pe piața muncii și în gospodărie ca urmare a distribuției inegale a rolurilor în cadrul familiei (sarcinile domestice și îngrijirea persoanelor dependente sunt realizate unilateral), din cauza lipsei serviciilor de îngrijire pentru copii și adulți dependenți, dar și din cauza faptului că politicile de reconciliere rareori îi au ca beneficiari și pe bărbați, așa este, de pildă, concediul parental care este luat în general de femei.

Pentru a asigura șanse egale pentru femei și bărbați pe piața muncii, dar și în activitățile de îngrijire, pentru ca România să se apropie de obiectivele stabilite de Uniunea Europeană sunt necesare politici publice sensibile la gen.

Propuneri de politici sensibile la gen

*Planul General de Acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009 are ca obiectiv „abordarea integratoare a perspectivei de gen (gender mainstreaming) în programarea, elaborarea, implementarea și evaluarea tuturor politicilor publice”, dar acest obiectiv, așa cum reiese din Strategie, urmărește asigurarea de șanse egale între femei și bărbați în educație, cultură și mass-media, fiind subordonat ariei de intervenție „roluri și stereotipuri de gen”. **Însă introducerea dimensiunii de gen în procesul de elaborare a politicilor publice depășește cele trei domenii.***

În România este nevoie de politici care să sprijine (re)concilierea dintre muncă, familie și viață privată. Este, de asemenea, necesar un „exemplu” pozitiv care să impulsioneze elaborarea și implementarea unor politici mixte de (re)conciliere care ar putea veni din partea Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.

Recomandările următoare au fost făcute pornind de la obstacolele cu care se confruntă femeile și bărbații în (re)conciliere, de la consecințele negative ale diferitelor politici, precum și de la exemplele de bune practici din alte țări membre.

SERVICII DE ÎNGRIJIRE PENTRU COPII

1. Asigurarea unor servicii de îngrijire pentru copii mai numeroase și de bună calitate prin creșterea numărului de creșe, grădinițe.

2. Subvenționarea publică a unor astfel de servicii pentru a sprijini grupurile dezavantajate: familii monoparentale, femei roma, femei tinere.

3. Încurajarea firmelor private, prin reduceri ale impozitelor, să deruleze politici de (re)conciliere pentru angajați prin contractarea unor creșe și grădinițe aflate în vecinătatea locului de muncă, prin dezvoltarea unor servicii de supraveghere a copiilor în cadrul firmei.

4. Implicarea comunităților locale, mai ales în zonele rurale, prin încurajarea auto-organizării unor servicii de îngrijire, de supraveghere a copiilor prin angrenarea persoanelor inactice.

5. Alocarea unor sume de la bugetul local pentru a asigura servicii de îngrijire și de supraveghere.

6. Implicarea partenerilor sociali, de pildă a sindicatelor, în negocieri în vederea oferirii de servicii de îngrijire și de supraveghere în cadrul instituțiilor publice, mai ales în domeniile feminizate.

7. Fonduri structurale pentru a finanța dezvoltarea serviciilor de îngrijire a copiilor.

Lipsa serviciilor de îngrijire trebuie sprijinită de
ACORDURI FLEXIBILE DE TIMP

1. Reglementări pe piața muncii prin introducerea unor *acorduri flexibile de timp*, a posibilității de a lucra cu normă redusă și, ulterior, de a relua un program de lucru cu normă întreagă.

2. *Implicarea partenerilor sociali, a sindicatelor*, în negocieri în vederea oferirii de acorduri flexibile de timp mai ales în domeniile feminizate.

Politicile de reconciliere nu trebuie să se adreseze exclusiv nevoii femeilor de a-și armoniza viața de familie cu munca, ci trebuie să îi aibă ca BENEFICIARI și pe BĂRBAȚI, să îi încurajeze să își asume responsabilități domestice și de îngrijire. Recomandările mele sunt:

1. **Încurajarea bărbaților de a-și lua concediu parental** prin schimbarea atitudinii culturale și organizaționale față de această prevedere.

2. **Împărțirea concediului parental între tată și mamă prin includerea unei perioade minime de concediu (dacă nu egală) care să fie luată obligatoriu de către tată** în vederea asumării respon-sabilității acestuia față de creșterea și îngrijirea copilului, a schim-bării stereotipurilor de gen față de îngrijire și a diminuării conse-cințelor asumării integrale a concediului de către mamă.

3. **Extinderea concediului paternal la o lună**, care să fie luată imediat după nașterea copilului, plătită integral.

4. **Oferirea familiilor monoparentale a posibilității de a transfera o parte din concediul parental** unei alte persoane apropiate de copil.

5. **Indemnizația de maternitate să fie egală cu salariul inițial al femeii.**

6. **Furnizarea unor programe pentru femeile aflate în concediu parental** care să le permită menținerea contactului cu piața muncii și care să asigure o reinsertie mai ușoară.

Consider că aceste direcții trebuie să fie însoțite și de¹⁴¹ **politici educaționale:**

1. Modificări ale curriculei școlare prin introducerea **EDUCAȚIEI pentru viață privată în școli** care să contribuie la realizarea unui model partenerial între femei și bărbați pentru a schimba stereotipurile de gen în sensul distribuției rolurilor în cadrul familiei, a responsabilităților de îngrijire.

2. **Sprijinirea derulării unor programe** adresate elevilor din școala generală, din liceu, în parteneriat cu organizațiile neguvernamentale care au expertiză în domeniu în vederea sensibilizării acestora față de distribuția inechitabilă a rolurilor în cadrul familiei.

¹⁴¹ Pentru intervenții suplimentare la nivel educațional, vezi *Dimensiunea de gen a educației*, din acest volum.

BIBLIOGRAFIE

1. Aliaga, Christel; Winqvist, Karin, 2003, *How women and men spend their time. Results from 13 European countries*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-03-012/EN/KS-NK-03-012-EN.PDF.
2. *Anuarul statistic*, 2005, Institutul Național de Statistică, <http://www.inse.ro/cms/files/pdf/ro/cap7.pdf>.
3. *A Roadmap for equality between women and men 2006-2010, Impact Assessment*, COM(2006)92 final, Brussels, 01.3.2006, SEC(2006) 275, http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/mar/com06092_roadmap_en.pdf.
4. *Barometrul de Gen* din 2000, Fundația pentru o Societate Deschisă, www.gallup.ro/download/BarometruGen_2000
5. *Broadening the Agenda: The Status of Romania Women in Romania*, 2006, Open Society Institute, Budapest.
6. *Child Welfare in Romania, the story of a reform process*, Ministry of Labor, Social Solidarity and Family, National Authority for the Protection of Child's Rights, http://www.copii.ro/Files/NAPCR_brochure_200744184931.pdf.
7. Contractul colectiv de muncă nr. 2895/21 din 29 decembrie 2006, http://www.mmssf.ro/website/ro/legi/contract_2895.pdf
8. Cliveti, Minodora, *Egalitatea de șanse nu are șanse în România*, intervenție în ședința Camerei deputaților din 14 martie 2006, <http://www.cdep.ro/pls/steno/steno.stenograma?ids=6055&idm=1,61&idl=1>
9. Communication from the Commission, *Green paper „Confronting demographic change: a new solidarity between generations”*, Brussels, 16.3.2005, COM (2005) 94 final, http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/comm2005-94_en.pdf
10. *Communication from the Commission to the Council on European policies concerning youth. Addressing the concerns of young people in Europe- implementing the European Youth Pact and promoting active citizenship*, SEC(2005)693, Brussels, 30.05.2005, COM(2005)206 final, www.youth-event-germany.de/downloads/4-20-817/09679%2005%20english.pdf.
11. *EWL Position Paper on Care Issues*, 2006, EWL Campaign „Who cares”, http://www.womenlobby.org/site/1abstract.asp?DocID=1683&v1IID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID_sousmenu=
12. *European Economic and Social Committee and the Committee of the regions on equality between women and men*, 2005, COM (2005) 44 final, Brussels, 14.2.2005, http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/feb/gender_equality_2005_report_en.pdf.

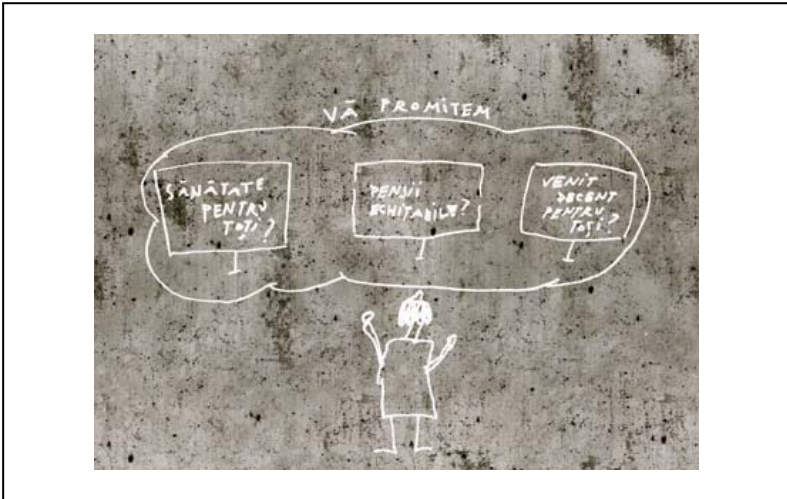
13. *First-Stage Consultation of European Social partners on Reconciliation of Professional, Private and Family Life*, Brussels, 12.10.2006, SEC (2006) 1245, [http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/com/2006/sec\(2006\)-1245en.pdf](http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/com/2006/sec(2006)-1245en.pdf).
14. *Femei și bărbați în organizații*, 2006, Centrul Parteneriat pentru Egalitate.
15. *Follow-up to the Beijing Platform for Action on the relationship between family life and working life*, Presidency Report, Brussels, 23 October 2000, http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/beijing_indicators_fr_en.pdf.
16. *Gen, interese politice și inserție europeană* (Raport de cercetare, nepublicat).
17. Guerrina, Roberta, 2005, *Mothering the Union: The Politics of Gender, Equality and Maternity Rights in the EU*. Manchester University Press.
18. *Parteneriat de viață și muncă*, Institutul Național de Statistică, 2006.
19. *Planul General de Acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru Egalitatea de șanse între Femei și Bărbați pentru perioada 2006-2009*, Agenția Națională pentru Egalitatea de șanse între Femei și Bărbați, Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 270/24.III.2006.
20. *Primul studiu european referitor la calitatea vieții: calitatea vieții în Bulgaria și România*, 2006, Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/68/ro/1/ef0668ro.pdf>.
21. *Raport de activitate* al Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați în perioada 2005-2007, <http://www.anes.ro/#>.
22. *Raportul privind egalitatea de șanse între femei și bărbați*, 2007, COM (2007) 49 final, http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/com_2007_49_ro.pdf.
23. *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006, http://www.eurofound.europa.eu/eiro/other_reports/work_family_life.pdf.
24. *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, 2005, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), The national experts and co-authors, http://bookshop.eu.int/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE6905828ENC/KE6905828ENC_002.pdf.
25. *Reconcilierea vieții profesionale cu familia*, trimestrul II, 2005, Institutul Național de Statistică.

26. *Report from the European Commission to the Council, The European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions on equality between women and men*, 2006, COM (2006) 71 final, Brussels, 22.2.2006, http://daadcenter.wisc.edu/publications/gende%20equality%20report%202006_71_en.pdf.
27. *Report from the European Commission to the Council, The European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions on equality between women and men*, 2007, COM (2007) 49 final, Brussels, 7.2.2007, http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2007/com2007_0049en01.pdf
28. *Response of the European Women's Lobby to the Commission's Green Paper „Confronting demographic changes: a new solidarity between generations”* COM (2005)94 final, 2005, http://www.womenobby.org/site/1abstract.asp?DocID=1406&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID_sousmenu=
29. *Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009*, Agenția Națională pentru Egalitatea de șanse între Femei și Bărbați, Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 270/24.III.2006.
30. Tomlison, Jennifer, 2006, *Women's work-life balance trajectories in the UK: reformulating choice and constraint in transitions through part-time work across the life course*, august 2006, British Journal of Guidance and Counseling, vol. 34, no.3.
31. Webster, Juliet, 2001, *Reconciling adaptability and equal opportunities in European workplaces*, http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents/reconcil_webster.pdf.

Web site-uri

http://www.fondazionecru.it/eracareers/documents/research_policy/Barcelona%20EUCouncil%202002.pdf
http://www.copilul.ro/utiles_Gradinite_de_stat_10_3.html

Dimensiunea de gen a excluziunii sociale



In this paper I try to highlight the importance of gender-inclusive policy making in the area of social inclusion. My argument is that this has been insufficiently approached so far. I base my argument on the Romanian social reality regarding certain vulnerable groups of women and the differentiated gendered effects of past and present policies. For each important area of intervention I suggest possible general and specific directions for the future, that would presuppose a gender-inclusive policy making process. In order to better illustrate these directions I use good practices from Europe and Romania.

CUPRINS

1. Introducere.....	136
2. Definirea conceptelor și abordarea europeană privind excluziunea socială	138
2.1. Tendințe demografice și economice.....	141
2.2. Dimensiunea de gen a excluziunii sociale: o viziune dinspre Uniunea Europeană	144
3. Domenii ale incluziunii sociale: accesul și prezența pe piața muncii, sistemele de pensii și serviciile de sănătate.....	149
3.1. Combaterea sărăciei și a excluziunii sociale prin prezența activă pe piața muncii	149
3.1.1. Grupuri vulnerabile – dimensiunea de gen a pieței muncii.....	151
3.1.2. Aspecte problematice:.....	154
Strategii	161
3.2. Prezența în sisteme de pensii adecvate și sustenabile	163
3.2.1. Grupuri vulnerabile – dimensiunea de gen a sistemului de pensii	167
3.2.2. Aspecte problematice	169
3.3. Accesul la sistemul de sănătate și la servicii de îngrijire accesibile, de înaltă calitate, sustenabile și pe termen lung.....	173
3.3.1. Grupuri vulnerabile – dimensiunea de gen a.....	176
serviciilor de sănătate.....	176
3.3.2. Aspecte problematice.....	180
BIBLIOGRAFIE.....	182

1. Introducere

Domeniul excluziunii sociale este unul vast, în cadrul Uniunii Europene subsumându-i-se următoarele trei arii tematice:

1. Accesul pe piața muncii (asigurarea unui venit decent);
2. Accesul la pensii adecvate;
3. Accesul la servicii de sănătate de calitate.

Acest domeniu fost declarat prioritar odată cu Strategia de la Lisabona (2000), când a fost stabilit principiul general de acțiune: **creșterea și dezvoltarea economică a Uniunii Europene sunt strâns legate de existența unui sistem funcțional de protecție și incluziune socială**. Cele două arii sunt interdependente și se sprijină una pe cealaltă. Astfel, crearea de noi slujbe este considerată o soluție prioritară pentru creșterea economică, precum și pentru prevenirea și diminuarea unor fenomene precum excluziunea socială. De asemenea un sistem de pensii adecvat contribuie la sustenabilitatea economică generală și la creșterea coeziunii sociale. Nu în ultimul rând, accesul la servicii de sănătate de calitate contribuie la intrarea sau menținerea pe piața muncii, precum și la creșterea gradului de incluziune socială.

De ce ar trebui integrată **dimensiunea de gen** în politicile publice care tratează probleme legate de incluziunea socială? Răspunsul la această întrebare poate fi formulat în funcție de două coordonate: abordarea integratoare de gen (*gender mainstreaming*) și principiul egalității de șanse.

Abordarea integratoare de gen¹ se referă la integrarea dimensiunii de gen în toate domeniile și în toate etapele de elaborare a politicilor publice. Aceasta presupune extinderea eforturilor de promovare a egalității între femei și bărbați dincolo de adoptarea unor măsuri specifice pentru femei, prin mobilizarea tuturor politicilor și măsurilor generale, în mod particular pentru atingerea acestei egalități și prin evaluarea posibilului efect diferențiat pe care acestea ar putea să îl aibă asupra femeilor și bărbaților. Astfel, de la etapa de definire până la cea de

¹ Pentru mai multe detalii privind integrarea dimensiunii de gen în procesul de elaborare a politicilor publice în general și abordarea integratoare de gen și egalitatea de șanse în special, vezi capitolul introductiv din acest volum, *Dimensiunea de gen a politicilor publice*.

implementare și terminând cu evaluarea, dimensiunea de gen trebuie integrată în politicile publice.² *Prin urmare, excluderea socială devine la rândul ei un domeniu care trebuie analizat pornind de la această perspectivă, pentru a determina consecințele diferite pe care politici trecute și viitoare în domeniu le au asupra femeilor și bărbaților.*

Principiul egalității de șanse face trimitere la direcțiile diferite de acțiune necesare pentru a transforma egalitatea formală în drepturi în egalitate reală. Astfel, principiul egalității de șanse constituie mai degrabă un cadru general pentru modalitățile de adresare a inegalităților și a situațiilor inechitabile care sunt evidențiate prin abordarea integratoare de gen.

Două precizări importante sunt necesare: 1. Domeniul excluderii sociale este unul complex. Sărăcia și asigurarea unui venit decent, accesul la pensii sustenabile și echitabile, la servicii de sănătate de calitate, fiecare dintre aceste paliere ar putea constitui subiecte ale unor studii separate consistente. Spațiul din acest volum, cu siguranță, nu este suficient pentru analiza tuturor aspectelor relevante ale acestor teme. De altfel, acest studiu nu își propune nici analiza acestor arii în totalitatea lor, nici oferirea de soluții la nivel macro. El dorește să evidențieze dimensiunea de gen și relevanța acesteia în cadrul fiecărui nivel, precum și anumite direcții de acțiune pe care aceasta le fundamentează. 2. La sfârșitul anului 2006- începutul anului 2007 au fost stabilite de către Uniunea Europeană principalele priorități în domeniul incluziunii sociale, indicatorii care urmează să fie folosiți pentru evaluarea politicilor în acest domeniu, precum și modalitățile de creștere a eficienței prin utilizarea metodei deschise de coordonare³.

² De exemplu, de la politici din domeniul transportului, la politici care vizează orele de școală sau organizarea muncii, toate trebuie analizate din perspectiva posibilelor efecte diferențiate pe care le pot avea asupra femeilor și bărbaților. (*Communication de la Commission Presente par la Commission au Conseil Integrer l' Egalite des chances entre les femmes et les hommes dans l' ensemble des politiques et actions communautaires*, COM(1996)67final du 21/02/1996, http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/com9667.htm).

³ Această metodă a fost adoptată pentru a se mări gradul compatibilitate al politicilor sociale în cadrul statelor membre ale Uniunii Europene. Ea constă în stabilirea **obiectivelor** și a **indicatorilor** comuni de către statele membre, identificarea **directiilor de acțiune** (pornind de la principiile comunitare și rapoartele strategice naționale) pentru nivelurile regionale/ naționale și stabilirea

Cu toate că România și-a asumat prioritățile Uniunii Europene, evaluarea și monitorizarea politicilor publice în domeniul excluziunii sociale rămân problematice. Trebuie implementați indicatorii stabiliți (majoritatea lor segregati în funcție de gen)⁴ și construite baze de date și evidențe cât mai detaliate ale situației existente. **Lipsa de informație** cauzată fie de lipsa efectivă a unor date, fie de caracterul depășit al multora sau de transmiterea lor greoaie către public, a constituit o dificultate importantă în realizarea acestui studiu. Construirea unor baze de date ușor accesibile în domeniu, precum și implementarea noilor indicatori în procesul de monitorizare și evaluare⁵ a politicilor publice privind excluziunea socială trebuie să constituie o prioritate.

2. Definirea conceptelor și abordarea europeană privind excluziunea socială

Excluziunea socială a apărut pentru prima oară pe agenda Uniunii Europene la sfârșitul anilor '80, **Carta Socială** numărându-se printre primele documente comunitare care o menționau⁶. Strategia de la Lisabona a delimitat domeniul protecției și incluziunii sociale ca prioritate pentru toate statele membre și a stabilit cadrul conceptual general, obiectivele, indicatorii, precum și modalitatea de lucru între statele membre în acest domeniu (metoda coordonării deschise).

unui **Program Comunitar de acțiune** în vederea cooperării, a schimbului de experiență și in-formații privind bune practici în domeniu. Pentru detalii suplimentare vezi: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/index_en.htm.

⁴ *Portfolio of Overarching indicators and Streamlined Social Inclusion, Pensions and Health Portfolios*, 2006, http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/indicators_en.pdf.

⁵ Dezvoltarea de studii, analize precum și de indicatori specifici constituie de altfel unul dintre obiectivele programului comunitar Progress (prezentat ulterior în cadrul studiului).

⁶ Daly, Mary, 2006 *Social Exclusion as concept and Policy Template in the European Union*, in Working Paper Series 135, Minda de Gunzburg Center for European Studies, Harvard University, p. 5.

Buna funcționare a sistemelor de protecție și incluziune socială este corelată în cadrul Uniunii Europene cu creșterea gradului de ocupare pe **piața muncii** și implicit cu ideea de **creștere economică**. Această abordare este urmărită de toate statele membre, fiecare având libertatea de a construi propria strategie în funcție de contextul său specific.⁷ Începând cu anul 2003 statele membre UE au cheltuit împreună în jur de 28% din PIB pentru protecția socială⁸, marea majoritate a acestor cheltuieli vizând **sistemele de pensii și de sănătate**. Repet, pentru abordarea europeană a excluziunii sociale, cel mai important aspect îl constituie prin-cipiul conform căruia **creșterea și performanța economică sunt strâns legate de protecția socială**⁹. Această viziune a condus la formularea de către Uniunea Europeană a unui portofoliu social compus în principal din „elemente ale politicilor pieței muncii/ ocupării active, siguranței industriale, promovarea drepturilor mun-citorilor, dialog social, creșterea mobilității muncii și a **egalității de gen**”¹⁰.

Excluziunea socială se referă atât la o poziție financiară, cât și la o situație socială precară. Astfel, la începutul anului 2007, domeniul incluziunii și protecției sociale în cadrul UE cuprinde trei coordonate principale:

1. Combaterea sărăciei și excluziunii sociale prin **prezența activă pe piața muncii**, în special a grupurilor vulnerabile.

2. Includerea acestora în **sisteme de pensii adecvate și sustenabile** și

3. În **sisteme de sănătate** accesibile, de calitate și sustenabile pe termen lung.

Conceptul de incluziune socială a suferit o transformare importantă la începutul anului 2006, când a fost introdus termenul de **incluziune activă**. Incluziunea activă cuprinde trei piloni:

⁷ A quick guide to EU unemployment and social policies, 2005,

http://ec.europa.eu/employment_social/social_model/index_en.html, p. 2.

⁸ Joint report on Social Protection and Social Inclusion, Consiliul Uniunii Europene, Bruxelles, 13.03.2006, p. 3.

⁹ Daly, Mary, 2006, *Social Exclusion as concept and Policy Template in the European Union*, in *Working Paper Series* 135, Minda de Gunzburg Center for European Studies, Harvard University, p. 5.

¹⁰ Idem, p. 5.

❖ **Existența unei legături cu piața muncii prin crearea de oportunități de angajare și pregătire vocațională.**

❖ **Sprrijin pentru obținerea unui venit suficient în vederea unei vieți demne.**

❖ **Acces îmbunătățit la servicii care pot ajuta la înlăturarea obstacolelor cu care indivizii și familiile lor se confruntă la intrarea și/ sau reintrarea lor în societate (în special pe piața muncii).**

În cadrul abordării **incluziunii active** trebuie îndeplinite două condiții fundamentale: cele trei direcții enumerate anterior trebuie să funcționeze **interconectat** și să fie **realiste** din punctul de vedere al bugetării.¹¹

Domeniul excluziunii sociale se regăsește pe agenda preocupărilor cetățenilor Uniunii Europene și are o vizibilitate crescută. Șomajul, pensiile, costul vieții și sănătatea se situează printre primele cinci probleme considerate importante de către europeni, conform unui sondaj desfășurat la sfârșitul anului 2006 (în România procentul celor care consideră **costul vieții drept cea mai importantă problemă este de 56%)¹². De asemenea, **șomajul, costul vieții și pensiile constituie primele trei probleme cu care ce-tățenii UE consideră că se va confrunta generația următoare.**¹³**

Conceptul de **incluziune socială activă** a făcut obiectul unei **consultări publice cu ONG-uri, sindicate și alte organizații civile din Uniunea Europeană**. Acestea au semnalat următoarele posibile zone problematice:

- a) **Concentrarea exclusivă pe piața muncii** neglijează faptul că angajarea nu poate constitui singurul obiectiv. Calitatea locurilor de muncă trebuie să constituie o categorie centrală în politicile publice
- b) **Asigurarea venitului minim** pe piața muncii nu ajunge pentru a asigura un standard de viață decent.
- c) Este necesară accentuarea unei zone de mijloc între dependența de sistemul statal și intrarea în competiția de pe piața muncii. În acest sens, sunt subliniate **rolul micro-finanțării și al micro-creditului**, precum și importanța organizațiilor sociale și de voluntari în îmbunătățirea șanselor de angajare pentru grupurile dezavantajate.

¹¹ *Communication From the Commission to the Council, The European Parliament, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Concerning a consultation on action at EU level to promote the active inclusion of the people furthest from the labour market*, 8.2.2006, p. 8.

¹² *European Social Reality. Special Eurobarometer*, European Commission, februarie 2007, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_273_en.pdf, p. 43-44.

¹³ *Idem*, p. 52.

Incluziunea activă devine abordarea preferată a statelor membre UE, deoarece se acordă o atenție crescândă stimulentele diverse oferite pentru căutarea unui loc de muncă. O abordare de acest tip pune un accent deosebit pe dezvoltarea capitalului uman, însă trebuie dublată de **asigurarea unui venit minim** pentru a preveni marginalizarea socială a anumitor grupuri.¹⁴

2.1. Tendințe demografice și economice

Domeniului excluziunii sociale este una dintre preocupările principale ale Uniunii Europene și ale cetățenilor săi din cauza, în mare parte, a presiunii exercitate de către **criza demografică actuală** asupra sistemelor de pensii și sănătate. Țările membre UE se confruntă cu problema unei populații în curs de îmbătrânire, cauzată atât de o rată scăzută a natalității, cât și de creșterea speranței de viață a populației¹⁵. Astfel, conform estimărilor recente, dacă în UE se înregistrează acum o proporție de aproape trei lucrători activi pentru un pensionar, în anul 2050 s-ar putea ajunge la un raport de 1,4 lucrători activi pentru un pensionar¹⁶. Pentru a îmbunătăți sustenabilitatea sistemului este necesară crearea și menținerea unei forțe de muncă care să fie cât mai mult timp activă și care să aibă un nivel de sănătate și educație bun¹⁷.

România resimte și ea îmbătrânirea demografică înregistrată în toată Europa. *Raportul Național Strategic* al României în domeniul incluziunii sociale din septembrie 2006 numește printre cauzele acestui proces: scăderea natalității, creșterea mortalității și sporul natural scăzut (raportul dintre

¹⁴ *Communication From the Commission to the Council, The European Parliament, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Concerning a consultation on action at EU level to promote the active inclusion of the people furthest from the labour market*, COM (2006)44, 8.2.2006, p. 8.

¹⁵ *Adequate and Sustainable Pensions Synthesis Report*, European Communities, 2006, http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/rapport_pensions_final_en.pdf, p. 9.

¹⁶ *Idem*, p. 13.

¹⁷ Pentru mai multe detalii privind dimensiunea de gen a educației și legătura dintre educație și activitatea ulterioară pe piața muncii, vezi capitolul *Dimensiunea de gen a educației*, din acest volum.

natalitate si mortalitate).¹⁸ **Numărul salariaților din România a scăzut de la 8,2 milioane în 1990 la 4,6 milioane în 2003** din cauza: evoluției demografice, a numărului mare de persoane care se ocupă cu agricultura de subzistență (estimat la 4 milioane) și a migrației forței de muncă în afara țării¹⁹.

Începând cu anul 2001, creșterea economică medie a Uniunii Europene a crescut constant, cu Irlanda, Grecia, Spania și noile state membre în frunte (3%-4,6%). În 2004, cheltuielile pentru protecție și incluziune socială au reprezentat 26,2% din PIB (procent calculat fără includerea costurilor administrative). În toate țările membre UE, sistemele de pensii și de sănătate reprezintă trei sferturi din aceste cheltuieli, restul fiind folosite pentru

Grupuri vulnerabile la sărăcie:
Femeile singure;
Femeile singure peste 65 de ani;
Femeile din familii monoparentale;
Femeile roma;
Femeile cu dizabilități;

persoanele cu dizabilități, sprijin financiar pentru familii, ajutoare de șomaj, locuințe și altele²⁰. Sărăcia este calculată în raport cu nivelul venitului mediu național, astfel încât „sărac” nu denumește același nivel de venit în cadrul tuturor statelor membre UE. Astfel, pragul de sărăcie este cel mai scăzut în statele din Europa de Est. Pentru a ilustra această situație, menționez faptul că să-racii din România au un venit de la 8 până la 14 ori mai mic decât săracii țărilor din grupa cu pragul de sărăcie cel mai ridicat: Austria sau Luxemburg²¹.

Raportul Strategic al României din 2006 stabilește următoarele **priorități** pentru domeniul incluziunii sociale:

¹⁸ *Raportul Național Strategic privind Protecția Socială și Incluziunea Socială*, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, București, Septembrie 2006, pp. 4-5.

¹⁹ *Memorandumul Comun în Domeniul Incluziunii Sociale*, România, 2005, p. 2.

²⁰ *Joint report on Social Protection and Social Inclusion.*, Commission Staff Working Document, Brussels, 6.3.2007, SEC(2007) 329, p. 6-8.

²¹ *Idem*, p. 12.

- ❖ Creșterea nivelului de trai, a prezenței pe piața muncii și a promovării de politici inclusive.
- ❖ Facilitarea accesului cetățenilor (mai ales al celor dezavantajați) la servicii și drepturi.
- ❖ Îmbunătățirea condițiilor de viață ale populației roma.²²

Trebuie subliniat faptul că „dimensiunea de gen este în egală măsură identificată ca prioritară, cu toate că ar fi binevenită o mai mare claritate a referințelor privind concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul femeilor, insuficiența serviciilor din acest sector, fenomenele grave care afectează anumite categorii de femei”.²³

Rata sărăciei în **România** a scăzut constant în ultimii ani, în 2004 ea a fost de 18,8%, iar în 2005 de 18,2%. Cu toate acestea România și Bulgaria au cele mai scăzute niveluri ale PIB-ului pe cap de locuitor în comparație cu restul statelor membre UE²⁴. Un aspect îngrijorător pentru România îl constituie gradul crescut de **inegalitate**, media de câștig pentru segmentul de sus al populației fiind de 5.6 ori mai mare decât pentru cei din segmentul de jos²⁵. Europa Centrală și de Est are, de altfel, cetățenii cei mai nemulțumiți în ceea ce privește aria de acoperire a sistemului social. În România, numai 7% dintre cetățeni consideră că sistemul actual este suficient, în timp ce 29% consideră că este prea costisitor²⁶.

În România proporția persoanelor aflate în sărăcie relativă (sub 60% din venitul mediu pe gospodărie) este de 17%²⁷. **Persoanele din mediul rural** sunt mai expuse sărăciei și sărăciei

²² *Raportul Național Strategic privind Protecția Socială și Incluziunea Socială*, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei²², București, Septembrie 2006, p. 14.

²³ *Country Profiles*, SEC(2007)272 RO, date pentru 2006, http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2007/joint_report/ro_ro.pdf, p. 2.

²⁴ *First European Quality of Life Survey: Quality of life in Bulgaria and Romania*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006, http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/67/en/1/ef0667_en.pdf, p. 8.

²⁵ *Idem*, p. 9.

²⁶ *European Social Reality. Special Eurobarometer*, European Commission, februarie 2007, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_273_en.pdf, p. 77.

²⁷ *First European Quality of Life Survey: Quality of life in Bulgaria and Romania*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006, http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/67/en/1/ef0667_en.pdf, p. 10.

severe²⁸, 70% dintre săraci trăiesc la sat²⁹. România și Bulgaria au „sărăcii cei mai săraci” și în raport cu puterea de cumpărare pentru **persoanele singure**³⁰. **Femeile singure** constituie unul dintre cele mai vulnerabile grupuri și cu nivelul de trai cel mai scăzut. **Femeile singure** sunt în mod substanțial mai sărace decât bărbații singuri (28,6% femei față de 20,1% bărbați). **Persoanele singure peste 65 de ani** au o rată a sărăciei de 17%³¹, și în această grupă **femeile** fiind majoritare. **Familii monoparentale** înregistrează o rată a sărăciei de 27,2%, dimensiunea de gen fiind relevantă.³²

2.2. Dimensiunea de gen a excluziunii sociale: o viziune dinspre Uniunea Europeană

O dimensiune fundamentală a strategiei Uniunii Europene pentru combaterea excluziunii sociale o constituie promovarea

²⁸ Prin sărăcie severă se înțelege situația în care s-a scăzut sub pragul de subzistență. Banca Mondială a fixat acest nivel la 1 USD pe zi. Însă, aplicat la condițiile din România, cât și la factori precum numărul de persoane din gospodărie sau de mediul de rezidență, acest prag poate ajunge la 2,5 USD pe zi, astfel încât numărul persoanelor declarate drept sărace sever poate varia în funcție de indicatorii folosiți. De asemenea, prin sărăcie severă se presupune „un areal de viațuire din care nu lipsesc, totuși, unele repere valorice și utilitar-economice esențiale ale vieții – o locuință acceptabilă și acceptată, deținerea unor bunuri durabile esențiale, obținerea, prin mijloace oneste a unor venituri relativ scăzute, dar cu caracter periodic, păstrarea sentimentului demnității umane, în pofida dificultăților de ordin economic și, nu în ultimul rând, menținerea sentimentului de apartenență comunitară, prin implicarea directă, la nivel minimal, dar constructiv, în viața comunității”- vezi Mariana Stanciu, *Considerații asupra cercetărilor privind sărăcia extremă în Calitatea vieții*, XV, nr. 3-4, 2004, <http://www.iccv.ro/romana/revista/rcalvit/pdf/cv2004.3-4.a09.pdf>, p. 2-4.

²⁹ *Raportul Național Strategic privind Protecția Socială și Incluziunea Socială*, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, București, Septembrie 2006, p. 6.

³⁰ *Joint report on Social Protection and Social Inclusion*, Commission Staff Working Document, Brussels, 6.3.2007, SEC(2007) 329, p. 12.

³¹ *Country Profiles*, SEC(2007)272 RO, Date pentru 2006 http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2007/joint_report/ro_ro.pdf, p. 4.

³² *Raportul Național Strategic privind Protecția Socială și Incluziunea Socială*, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, București, Septembrie 2006, p. 12.

egalității între femei și bărbați prin adeziunea la principiul egalității de șanse între femei și bărbați și la abordarea integratoare de gen (*gender mainstreaming*). Dacă abordarea integratoare de gen vizează mai degrabă prezența dimensiunii de gen în toate politicile publice, principiul egalității de șanse trimite la specificitatea acestei dimensiuni. Acest principiu subliniază nevoile și situațiile diferite în care se regăsesc bărbații și femeile și faptul că egalitatea formală nu se traduce automat într-o egalitate reală.

De exemplu, maternitatea constituie o experiență exclusiv feminină care reclamă măsuri specifice pentru atingerea egalității în șanse și acces în diferite arii sociale (pe piața muncii, la sistemul de pensii, la servicii de sănătate etc.). ***În România, politicile publice din următoarele domenii: piața muncii, serviciile de sănătate și sistemul de pensii au constituit în același timp o penalizare și descurajare pentru femeile care au sau doresc să aibă copii.*** Mai precis, ***maternitatea determină o situație dezavantajoasă***, pentru că ea conduce la un acces scăzut pe piața muncii, la venituri scăzute, nu este sprijinită de servicii de sănătate corespun-zătoare și contribuie la apariția unor disparități de venit la vârsta pensionării. Această situație trădează o înțelegere și aplicare deficitară a principiilor egalității de șanse.

CONTRA-EXEMPLU:

În acest context, **Legea nr. 202/ 2002 (modificată)** constituie un **contra-exemplu** pentru că sintagma „egalitate de tratament” **nu** surprinde faptul că femeile și bărbații au nevoi și dificultăți **diferite**.³³

În anul 2007, a fost adoptat *Community programme for employment and social solidarity: Progress* (program privind piața muncii și solidaritatea socială). Acesta se concentrează în jurul a cinci arii majore privind solidaritatea socială: 1. Sprijinirea Strategiei Europene privind Ocuparea Forței de Muncă, 2. Incluziune și Protecție socială, 3. Condițiile de muncă, 4. Antidiscriminare și diversitate, 5. **Egalitate de Gen** (n.a.

³³ Laura Grünberg (coord.), Ioana Borza, Theodora-Eliza Văcărescu, 2006, *Cartea neagră a egalității de șanse între femei și bărbați în România*, Editura AnA, București, p. 23.

sublinierea îmi aparține). Pentru atingerea egalității de gen au fost fixate patru obiective principale:

1. Îmbunătățirea înțelegerii stării de fapt cu privire la problemele de gen și la abordarea integratoare de gen, în special prin analize, studii și dezvoltarea cercetărilor cantitative, prin indicatori (acolo unde este cazul), precum și prin evaluarea eficacității și impactului legislației existente.

2. Încurajarea implementării legislației UE privind egalitatea de gen prin sprijinirea și instruirea instituțiilor specializate în domeniu.

3. Creșterea conștientizării, informării și promovării dezbaterilor privind egalitatea de gen și abordarea integratoare de gen a partenerilor sociali (ONG-uri și alți beneficiari).

4. Dezvoltarea capacității Uniunii Europene de sprijinire și dezvoltare a strategiilor pentru atingerea egalității de gen³⁴.

Sărăcia:

a) Sărăcia constituie imposibilitatea sau împiedicarea cuiva de a-și satisface o nevoie sau mai multe fără ajutor exterior. Aceste nevoi sunt legate de aspecte ale vieții care permit autodeterminarea – asumarea responsabilităților și exercitarea drepturilor – sau de accesul la bunuri fundamentale (hrană, locuință, sănătate etc.). Este inseparabilă de percepția individului asupra deteriorării situației sale economice, a drepturilor și relațiilor sale. **European Anti-Poverty Strategy (2003)**

b) Se consideră că oamenii trăiesc în sărăcie dacă veniturile și resursele lor sunt atât de inadecvate încât îi împiedică să aibă un *standard* de viață considerat acceptabil în societatea în care trăiesc. Din cauza sărăciei, aceștia pot resimți dezavantaje multiple precum șomajul, venitul scăzut, condiții precare de locuire, îngrijire medicală inadecvată și bariere în calea învățării pe tot parcursul vieții, accesul la cultură, sport și recreere. Persoanele afectate de sărăcie sunt deseori excluse și marginalizate de la participarea la activități economice, sociale și culturale care sunt disponibile pentru alte persoane, iar accesul lor la drepturi fundamentale poate fi, de asemenea, restricționat. **European Commission/European Council Joint Inclusion Report (2004).**

Excluziunea socială

Excluziunea socială constituie refuzul sau absența contactului social. Demnitatea individului derivă din integrarea sa într-o rețea socială – sau, mai precis, într-un sistem de schimb (...) Excluziunea socială desemnează

³⁴ Vezi *Objectives of the Community programme for employment and social solidarity: Progress* http://ec.europa.eu/employment_social/progress/docs/progress003_annexe2_en.pdf.

un proces prin care anumiți indivizi sunt împinși către marginea societății și sunt împiedicați să participe la viața socială din cauza sărăciei lor, a lipsei de competențe de bază, de oportunități de învățare pe tot parcursul vieții sau din cauza discriminării. Aceasta îi distanțează de piața muncii, de venituri și oportunități precum și de rețele, activități sociale și de comunitate. Totodată, ei au acces scăzut la instituții și au putere de decizie extrem de redusă. **European Commission/European Council, Joint Inclusion Report (2004)**

Incluziunea Socială

Un proces care asigură că toți cei aflați în risc de sărăcie și excluziune socială capătă oportunitățile și resursele necesare pentru a participa pe deplin la viața economică, socială și culturală și se bucură de un *standard* de viață și bunăstare care este considerat normal în societatea în care trăiesc. Acest *standard* asigură o participare crescută la luarea deciziilor și acces la drepturile lor fundamentale (așa cum sunt definite de **Carta Drepturilor Fundamentale** a UE). **Joint Inclusion Report (2004)**

Coeziunea socială

Coeziunea socială desemnează capacitatea unei societăți de a asigura bunăstarea tuturor membrilor săi, minimalizând disparitățile și evitând polarizarea socială. O strategie pentru coeziune socială trebuie să abordeze problema excluziunii din perspectiva reparațiilor și a prevenției. **Council of Europe**³⁵

Egalitatea de gen are o importanță deosebită în domeniul excluziunii sociale din trei puncte de vedere, dezvoltate ulterior în cadrul acestei lucrări:

1. Creșterea ocupării pe piața muncii și asigurarea unui venit decent – vizează mai ales femeile ca principal beneficiar și grup cu cel mai mare potențial de dezvoltare.

2. Accesul la sistemul de pensii – este în special problematic pentru femei, care tind să aibă pensii mai mici și șanse inegale la venituri comparabile la vârsta pensionării.

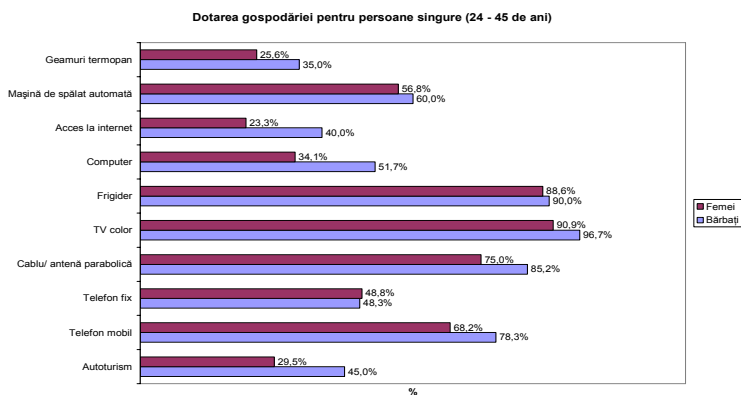
3. Serviciile în domeniul sănătății – trebuie evaluate din perspectiva de gen cu privire la: a. accesul redus al anumitor grupuri de femei la sistemul de sănătate (femeile roma, femeile cu dizabilități, femeile însărcinate) și calitatea serviciilor de sănătate în probleme specifice femeilor, b. rolul femeilor de îngrijitoare informale în lipsa unor facilități adecvate și c. dimensiunea de gen a personalului medical.

³⁵ Definițiile din toate documentele citate au ca sursă: *Better Policies, Better Outcomes: Promoting the Mainstreaming of Social Inclusion – A Project Supported by the European Commission*, 2006, p. 79.

În cadrul Raportului Național de progres³⁶, se afirmă că angajamentul față de asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați s-a manifestat în special prin întărirea capacității instituționale a Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), prin publicarea unei reviste și prin dezvoltarea site-ului ANES³⁷.

Însă, trebuie subliniată necesitatea acordării unei mai mari atenții diversității femeilor și intereselor lor, cu accent pe grupurile marginalizate. Trebuie să se țină cont de faptul că grupurile marginalizate precum femeile din mediul rural, familiile monoparentale, precum și femeile singure nu se numără printre beneficiarii direcți ai unor astfel de măsuri, având acces redus la tehnologie.

De exemplu: femeile singure între 24-45 de ani au un acces redus la internet (vezi **grafic 1**). În acest caz, măsuri prin care se urmărește creșterea nivelului și calității informațiilor populației cu privire la egalitatea de șanse sau discriminarea de gen nu ajung în fapt la grupurile de femei care au cea mai mare nevoie de ele: femeile din grupuri aflate în risc de sărăcie sau excluziune socială.



Grafic 1³⁸

³⁶ Raportul Național de progres Memorandumul comun privind incluziunea socială, București, iunie 2006, p. 65-66.

³⁸ Alina Dragolea, Raport de Cercetare: Inegalitatea de gen pe piața muncii, Februarie 2007, nepublicat, p. 25. Cercetarea (nepublicată la momentul realizării acestui volum) a fost realizată în cadrul proiectului Gen, interese politice și inserție europeană, coordonat de prof.univ.dr. Mihela Miroiu, derulat în perioada 2006-2008, finanțat de Consiliul Național al Cercetării Științifice în Învățământul Superior, cod CNCIS 964. Eșantionul cercetării (1496 de persoane) este reprezentativ pentru populația neinstituționalizată a României, cu o eroare tolerată de $\pm 2,6\%$. Subeșantion: 550 de persoane.

3. Domenii ale incluziunii sociale: accesul și prezența pe piața muncii, sistemele de pensii și serviciile de sănătate.

3.1. Combaterea sărăciei și excluziunii sociale prin prezența activă pe piața muncii

Context: În cadrul Uniunii Europene combaterea sărăciei și excluziunii sociale este în primul rând legată de combaterea șomajului. Obiectivul Uniunii Europene este creșterea ratei generale de ocupare a populației în vârstă de muncă la 70%, pentru femei la 60% și pentru muncitorii în vârstă la 50%³⁹. De la lansarea Strategiei Lisabona, șase dintre cele opt milioane de slujbe nou create în cadrul UE au fost ocupate de **femei**. Femeile constituie, prin urmare, 75% dintre noii angajați pe piața muncii în ultimii ani, prezența lor fiind **necesară** pentru creșterea dezvoltării economice, în general, și creșterea sustenabilității sistemului de pensii și a celui de sănătate, în particular. Un grup care a avut o evoluție încurajatoare la nivel european a fost cel al **femeilor peste 55 de ani**, a căror rată de angajare a crescut mai repede decât cea a bărbaților din aceeași grupă de vârstă (acum situându-se la 33,7%)⁴⁰. Însă, este nevoie de o includere mai mare a problemelor care vizează inegalitățile de gen pe piața muncii, iar, până în acest moment, România nu a respectat îndeajuns această recomandare⁴¹.

A fi șomer constituie, pentru cetățenii UE, cel mai important factor în creșterea riscului de sărăcie, 44% dintre șomerii europeni temându-se că se află în risc de a cădea în sărăcie.⁴²

³⁹ *A quick guide to EU employment and social policies*, http://ec.europa.eu/employment_social/social_model/1_en.htm.

⁴⁰ *Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on Equality between women and men-2007*, Brussels, 7.2.2007, COM(2007)49final, p. 5.

⁴¹ *Joint report on Social Protection and Social Inclusion*, Commission Staff Working Document, Brussels, 6.3.2007, SEC(2007) 329, p. 44.

⁴² *European Social Reality. Special Eurobarometer*, 2007, p. 84.

Persoanele fără slujbă au de 2,5 ori mai multe șanse de a pica sub pragul de sărăcie. O slujbă nu garantează lipsa sărăciei, la nivelul UE25, 8% dintre cei care muncesc⁴³ fiind săraci⁴⁴.

În **România**, gospodăriile cu **persoane în afara pieței muncii** se află într-un risc crescut de sărăcie (56%). Gospodăriile cu **persoane inactice sau pensionate** se găsesc în proporție de 55% în grupul celor care au cele mai mici venituri, cu risc crescut de sărăcie⁴⁵. Rata angajării a **persoanelor de vârstă activă** este mai scăzută în România cu 6 procente față de Uniunea Europeană, iar **distanța dintre femei și bărbați** în ceea ce privește prezența pe piața muncii a fost de 12,4% în 2006⁴⁶. De asemenea, minoritatea roma are un grad de ocupare mult mai scăzut decât restul populației, din cauza lipsei de calificare profesională și a practicilor discriminatorii ale angajatorilor⁴⁷.

EXEMPLELE DE BUNĂ PRACTICĂ ale României prezentate Comisiei Europene pentru anul 2006 în cadrul Raportului Național Strategic:

❖ **Samusocial România:** A fost desfășurat un program care vizează problema persoanelor fără adăpost din București. În cadrul proiectului desfășurat a fost deschis un cabinet medical psiho-social, un adăpost de noapte de urgență. În plus, în cadrul proiectului se face lobby pentru a crește conștientizarea problemelor persoanelor fără adăpost, bazat pe date colectate de asociație și se fac programe de training. Colaborarea cu autoritățile locale reprezintă un factor decisiv pentru ONG-uri, în acest

⁴³ *Joint report on Social Protection and Social Inclusion*, Commission Staff Working Document, Brussels, 6.3.2007, SEC(2007)329, p. 37.

⁴⁴ *Idem*, p. 37.

⁴⁵ *First European Quality of Life Survey: Quality of life in Bulgaria and Romania*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/67/en/1/ef0667en.pdf>, p. 9-10.

⁴⁶ *Raportul Național Strategic privind Protecția Socială și Incluziunea Socială*, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, București, Septembrie 2006, p. 6.

⁴⁷ *Memorandumul Comun în Domeniul Incluziunii Sociale*, România, 2005, p. 4.

caz unul dintre obstacolele întâmpinate fiind obținerea unui spațiu de la autorități pentru desfășurarea activității.⁴⁸

❖ **Asociația Ovidiu Rom și programul Gata, Dispus și Capabil:** Programul vizează prevenirea abandonului școlar și vagabondajului pentru copiii din familii sărace, precum și păstrarea slujbei și obținerea cărții de muncă de către mame sărace. De program au beneficiat 400 de copii, 100 de mame și alte 225 de familii prin diferite servicii oferite, toți aflați în sărăcie. O atenție sporită a fost acordată comunității roma. Colaborarea cu autoritățile locale a fost apreciată drept pozitivă, însă printre obstacole a fost amintită schimbarea structurilor din cadrul Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului și neaplicarea legilor în vigoare. (**Gata, Dispus și Capabil** a fost prezentat ca exemplu de bună practică și în cadrul *Joint report on Social Protection and Social Inclusion, Commission Staff Working Document, Brussels, 6.3.2007, SEC(2007) 329.*)⁴⁹

3.1.1. Grupuri vulnerabile – dimensiunea de gen a pieței muncii

În țările membre UE, un grup predispus la sărăcie îl constituie persoanele care au un venit scăzut, abilități scăzute și lucrează cu program de muncă redus. Astfel, **majoritatea femeilor sunt mai expuse la sărăcie pe piața muncii**⁵⁰, ele alcătuind majoritatea celor care lucrează *part-time* sau cu contracte fixe și temporare, și 77% dintre lucrătorii slab remunerați la nivel european⁵¹.

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ:

Caravana ocupării forței de muncă organizată de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă:

⁴⁸ *Raportul Național Strategic privind Protecția Socială și Incluziunea Socială, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, București, Septembrie 2006, Anexa 1, http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/nap/romania_annex1_en.pdf.*

⁴⁹ *Idem.*

⁴⁹ În engleză, în original, *in-work poverty*.

⁵⁰ *European Employment Policies as a core mechanism for achieving equality between men and women*, European Women's Lobby, 2003, p. 4.

⁵¹ *Idem*, p. 4.

„Pentru a realiza o legătură cât mai bună cu persoanele de etnie roma, precum și cu cele din mediul rural, agenția a dezvoltat o nouă manieră de acțiune în cadrul caravelor ocupării forței de muncă. Caravana este una dintre măsurile care vin în întâmpinarea nevoilor cetățenilor direct în mijlocul comunităților. Este un prilej de diseminare a informațiilor cu privire la drepturile și serviciile de care beneficiază cetățenii, conform prevederilor legale în vigoare, dar și o oportunitate de identificare a problemelor și obstacolelor cu care persoanele din mediul rural și cele de etnie roma se confruntă.

În perioada 15 – 19 august 2005 a avut loc prima ediție a Caravanei ocupării pentru romi, în cadrul acesteia au fost vizitate 208 comunități de romi, unde au participat **14.360 persoane de etnie roma, din care 5.754 femei de etnie roma**. Această acțiune a fost reluată începând cu 1 noiembrie 2005 și s-a desfășurat până în data de 28 decembrie 2005 inclusiv. La aceasta ediție au fost vizitate 515 comunități și au participat 11.408 persoane, din care 4.875 femei. În urma acestei acțiuni au fost înscrise în baza de date 4.898 persoane, din care 1.600 femei, reușindu-se încadrarea în muncă a unui număr de **1.496 persoane, din care 330 femei.**” (n.a. sublinierea îmi aparține).⁵²

În România, în 2005, 63,9% dintre bărbați erau ocupați pe piața muncii, față de 51,5% femei⁵³. **Rata de ocupare** a femeilor în vârstă de muncă se situează astfel cu cinci procente sub cea europeană⁵⁴, înregistrându-se însă o tendință favorabilă femeilor (din 1999 până în 2006 au intrat pe piața muncii mai multe femei decât bărbați)⁵⁵. **Diferența la salarizare** între femei și bărbați a fost în anul 2005 de 13%, în unele domenii însă existând diferențe de până la 29.9%⁵⁶.

Problematica dimensiunii de gen a pieței muncii are două aspecte: 1. Există anumite grupuri care sunt mai vulnerabile la discriminarea la angajare, de exemplu: femeile însărcinate, femeii cu dizabilități și femeii roma. 2. Poziția femeilor pe piața muncii

⁵² *Raportul Național de progres Memorandumul comun privind incluziunea socială*, București, Iunie 2006, p. 58.

⁵³ *Raportul Național Strategic privind Protecția Socială și Incluziunea Socială*, Ministerul Muncii, Societății Sociale și Familiei, București, Septembrie 2006 p. 6.

⁵⁴ *Memorandumul Comun în Domeniul Incluziunii Sociale*, România, 2005, p. 4.

⁵⁵ *Raport Național de progres Memorandumul comun privind incluziunea socială*, București, Iunie 2006, p. 12.

⁵⁶ <http://www.mmssf.ro/website/ro/munca/050906statistici.pdf>

este dezavantajată: în comparație cu bărbații, femeile sunt în general mai prost plătite și au mai puține șanse de avansare⁵⁷.

Discriminarea multiplă constituie un alt fenomen care trebuie analizat, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) semnalează, de altfel, în *Raportul de activitate 2006* că în majoritatea petițiilor (8 în total) înaintate pe criteriul discriminării de gen, aceasta a fost corelată cu discriminarea pe criteriul de **vârstă**, mai ales în domeniul muncii.⁵⁸

Femeile cu dizabilități constituie un grup expus la discriminarea de gen și la discriminare cauzată de dizabilitatea lor, fiind, astfel, „canditate” la **discriminare multiplă**. Dintre persoanele cu dizabilități, femeile sunt mai dezavantajate pentru că sunt mai puțin încurajate să muncească și să fie autonome, intră în mai puține programe de reabilitare vocațională decât bărbații, în unele state pot avea dificultăți în păstrarea alocațiilor financiare în caz de căsătorie (pentru că se presupune că partenerul le va întreține) și sunt, de asemenea, mai prejudiciate de tiparele culturale cu privire la sexualitate și maternitate.

Direcții de acțiune: 1. Femeile și fetele cu dizabilități sunt deseori supuse unor **politici protective**, care însă nu le permit dezvoltarea autonomiei economice și sociale. 2. Trebuie încurajată dezvoltarea **autonomiei și a independenței femeilor cu dizabilități**. 3. Este necesară dezvoltarea **bazelor statistice** care să permită urmărirea situației femeilor cu dizabilități.

Domeniile vizate: educație și pregătire profesională, intrarea pe piața muncii, politica socială, participare și acces la instituții de luare a deciziei, maternitate, viața privată și violența.⁵⁹

Declarația de la Madrid din martie 2002 afirmă: „persoanele cu dizabilități constituie un grup eterogen; persoanele cu dizabilități doresc șanse egale și nu milă; barierele societății duc la discriminare și excluziune socială; non discriminare + acțiune pozitivă = incluziune socială.”⁶⁰

⁵⁷ Pentru mai multe detalii cu privire la poziția femeilor pe piața muncii vezi studiul *Dimensiunea de gen a pieții muncii*, din acest volum.

⁵⁸ *Raport de Activitate 2006*, CNCD, p. 13.

⁵⁹ *Discrimination against women with disabilities*, 2003, Council of Europe Publishing, October, p. 31-48.

⁶⁰ *Declarația de la Madrid*, www.apdr.ro/pdf/declaratie_madrid.pdf

O analiză a **Institutului pentru o Societate Deschisă**, arăta în 2005 că, în România, în ciuda unor legi care prevăd existența unui anumit număr de angajați cu dizabilități pentru firme, cât și stimulente pentru firmele care au o proporție de angajați cu dizabilități de 30%, angajarea persoanelor din acest grup rămâne problematică și pentru că beneficiile sunt acordate numai pentru 18 luni.

Sunt cerute: date statistice pentru persoanele cu dizabilități intelectuale, mai multe proiecte în care să fie implicate comunitățile locale, acordarea importanței cuvenite problemei centrelor de educație specială care sunt supra-aglomerate și unde demnitatea și drepturile persoanelor sunt frecvent încălcate.⁶¹

3.1.2. Aspecte problematice:

1. *Conștientizarea insuficientă a necesității atragerii femeilor pe piața muncii, în special a celor din grupurile cu risc mare de sărăcie, și lipsa unui angajament ferm în acest sens.*⁶²

Intrarea femeilor pe piața muncii, în special a celor din grupurile cu risc mare de sărăcie, este o prioritate în cadrul Uniunii Europene și în România, având în vedere, de exemplu, nevoia de mărire a sustenabilității sistemului de pensii, prin îmbunătățirea raportului dintre salariați-pensionar.

2. *Veniturile scăzute pentru cei activi pe piața muncii.* În România prezența pe piața muncii nu reprezintă o garanție a lipsei sărăciei. Acest lucru a fost recunoscut de către Guvernul României (2005) care și-a propus drept prim obiectiv în domeniul incluziunii sociale: „ridicarea nivelului de trai al populației prin creșterea nivelului veniturilor obținute din muncă”⁶³ și „creșterea salariului minim brut”⁶⁴. Diferența de venituri dintre femei și bărbați contribuie la crearea unor discrepante de gen în ceea ce privește

⁶¹ *Drepturile persoanelor cu dizabilități intelectuale Accesul la educație și angajare Raport de monitorizare*, 2005, Institutul pentru o Societate Deschisă, România, p. 18, p. 64-65.

⁶² *Joint report on Social Protection and Social Inclusion*, Commission Staff Working Document, Brussels, 6.3.2007, SEC(2007) 329, p. 63.

⁶³ *Country Profiles*, SEC(2007)272 RO, date pentru 2006 http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2007/joint_report/ro_ro.pdf, p. 3

⁶⁴ *Idem*, p. 3.

riscul și gradul de sărăcie al femeilor prezente pe piața muncii (în special al grupurilor amintite anterior).

Problema calității slujbelor este una în mod special importantă pentru femei. În cadrul documentelor Uniunii Europene, așa cum am mai precizat, obținerea unei slujbe este menționată drept calea cea mai sigură de reducere a riscului de sărăcie. Cu toate acestea, în 2005, în cadrul UE-25, 14 milioane de oameni activi pe piața muncii trăiau sub pragul sărăciei. România se numără și ea printre țările în care o slujbă nu garantează ieșirea din sărăcie sau reducerea riscului de sărăcie. Factorii care cresc riscul de sărăcie pentru salariați sunt: **prezența dependenților în gospodărie, salariile scăzute și imposibilitatea de a găsi o slujbă cu normă întreagă.**

Anumite grupuri sunt vulnerabile la căderea sub pragul sărăciei, **chiar dacă au o slujbă.**

Familiiile monoparentale, în majoritate covârșitoare compuse din **femei cu copii în grijă**, constituie un grup de persoane care sunt expuse la sărăcie, chiar și în cazul în care adulții sunt prezenți pe piața muncii.

Femeile, în general, pot constitui un astfel de grup având în vedere faptul că ele sunt mai expuse salariilor scăzute și muncii cu normă redusă. Cu toate acestea, riscul este crescut în special pentru o parte din acestea, **femeile singure** (în condițiile în care există un al doilea salariu în gospodărie, femeile ies din categoria vulnerabilă la sărăcie⁶⁵).⁶⁶

Trebuie reținut faptul că în România „statutul de salariat nu este un garant al depășirii stării de sărăcie. La scăderea nivelului real al veniturilor salariale (în anul 2000, mai puțin de 60% din valoarea anului 1990) se adaugă o creștere a inegalității veniturilor. Între 1993 și 2000, ponderea salariilor mai mici decât salariul mediu a crescut de la 60 la 65%. Trebuie, de asemenea, menționată proporția celor 22% (1997), respectiv 26% (2000) dintre salariați ale căror salarii erau mai mici de jumătate din salariul mediu pe economie.”⁶⁷

⁶⁵ În acest context, o problemă conexasă o constituie **perpetuarea dependenței economice de partener.**

⁶⁶ Statistics în Focus. Population and Social Conditions – În Work Poverty, 05/2005, http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/statistics520_05_en.pdf.

⁶⁷ Simona Ilie, *Sărăcie și excluziune socială. Incluziunea socială ca obiectiv al sistemului de protecție socială*, în *Calitatea vieții*, XIV, nr. 3-4 2003, p. 6, <http://www.iccv.ro/romana/revista/rcalvit/pdf/cv2003.3-4.a01.pdf>.

3. *Menținerea discriminării structurale de pe piața muncii*⁶⁸. Segregarea pe orizontală a pieței muncii se referă la prezența femeilor în sectoarele mai prost remunerate și duce la venituri mai reduse. Învățământul, sănătatea și serviciile constituie ramuri puternic feminizate, în care salariile au un nivel mai scăzut. În 2004, 66,4% dintre femeile salariate au avut venitul sub salariul mediu brut, fapt atribuit, în cadrul *Planului Național pentru Dezvoltare 2007-2013*⁶⁹, prezenței covârșitoare a femeilor în ramuri cu valoare adăugată scăzută.

În *Raportul Național de Progres* din iunie 2006 se constată următoarele: „se mențin discrepanțe, în unele cazuri destul de mari, între câștigurile salariale medii nete la nivelul diferitelor activități. Poziția dominantă este deținută de activitatea de intermediari financiare (de 3,05 ori peste medie), urmată de activitățile de asigurări și ale caselor de pensii (de 2,05 ori peste medie), poștă și telecomunicații (de 1,67 ori peste medie), administrație publică (de 1,51 ori peste medie), învățământ (de 1,06 ori peste medie). **Sub media pe economie**, se află **activitățile sănătate și asistență socială** (92,3%), construcții (81,6%), **comerț** (78,2%), **agricultură**, vânătoare și servicii anexe (69,4%), **hoteluri și restaurante** (62,5%).” (n.a. sublinierile aparțin autoarei și atrag atenția asupra sectoarelor feminizate)⁷⁰

4. Lipsa unui angajament ferm privind *(re)concilierea dintre muncă, familie și viață privată*⁷¹.

a) *Conștientizarea insuficientă de către statul român a necesității serviciilor de îngrijire pentru dependenți. Lipsa de resurse și facilități care să ușureze îngrijirea dependenților este confundată în Raportul Strategic din Septembrie 2006 cu o schimbare de atitudine în familie*, „disponibilitatea copiilor de a

⁶⁸ Pentru mai multe detalii privind acest aspect, vezi studiul *Dimensiunea de gen a pieței muncii*, din acest volum.

⁶⁹ *Planul Național de Dezvoltare 2007-2013*, p. 160.

⁷⁰ Raportul Național de progres Memorandumul comun privind incluziunea socială, București, Iunie 2006, p. 9.

⁷¹ Pentru detalii privind importanța reconcilierii dintre munca, familie și viață private vezi capitolul *Dimensiunea de gen a reconcilierii între familie și muncă* din acest volum.

avea grijă de generațiile mai vârstnice reducându-se continuu.”⁷². Această afirmație nu este justificată, având în vedere că în România se întâlnește un grad mare de coeziune familială comparativ cu restul statelor membre UE. În România, familia este prima instanță de ajutor în caz de boală, nevoie de sfaturi sau stări depresive. Acest lucru se schimbă când este vorba de sprijinul financiar, motivul probabil pentru acest lucru fiind capacitatea financiară scăzută a familiei⁷³. În concluzie, ceea ce trebuie analizat nu este disponibilitatea familiei de a-și îngriji dependenții, cât posibilitatea de a o face. Limbajul Raportului Strategic trădează însă așteptarea ca populația, în acest caz familiile (adică femeile) să rămână principalul îngrijitor al dependenților.

Mai mult decât atât, **nu se poate justifica lipsa femeilor de pe piața muncii prin preferința acestora** de a rămâne în șomaj când au copii: prezența copiilor sub 14 ani (dependenți) stimulează dorința de a intra pe piața muncii atât pentru femei, cât și pentru bărbați, deși într-o măsură mai mare pentru bărbați, față de femeile și bărbații fără copii sub 14 ani⁷⁴.

În România, situația familiilor cu dependenți devine dramatică atunci când este corelată cu **problema locuințelor**. La sfârșitul anului 2006, din totalul populației, un procent de 43,91% are dependenți în grijă (6,22% are bătrâni, 2,94% mixt iar 34,29% copii) **în propria gospodărie**. În zonele rurale și orașele mari se găsesc cei mai mulți dependenți în propria gospodărie, diferențe apărând în funcție de tipul de dependenți (zonele rurale sunt caracterizate mai mult prin prezența copiilor în gospodărie, iar cele urbane prin prezența bătrânilor).⁷⁵

⁷² *Raportul Național Strategie privind Protecția Socială și Incluziunea Socială, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, București, Septembrie 2006, p. 18.*

⁷³ *First European Quality of Life Survey: Quality of life în Bulgaria and România*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/67/en/1/ef0667en.pdf>, p. 38-39.

⁷⁴ Alice Iancu, *Gen și implicare politică, Raport de cercetare*, Februarie 2007, nepublicat, CNCSIS, p. 18-19. Cercetarea (nepublicată la momentul elaborării acestui volum) a fost realizată în cadrul proiectului *Gen, interese politice și inserție europeană*, coordonat de prof. univ. dr. Mihaela Miroiu, derulat în perioada 2006-2008, finanțat de Consiliul Național al Cercetării Științifice în Învățământul Superior, cod CNCSIS 964. Eșantionul cercetării (1496 de persoane) este reprezentativ pentru populația neinstituționalizată a României, cu o eroare tolerată de $\pm 2,6\%$.

⁷⁵ Prelucrare a bazei de date. Cercetarea (nepublicată la momentul elaborării acestui volum) a fost realizată în cadrul proiectului *Gen, interese politice și inserție europeană*, coordonat de prof. univ. dr. Mihaela Miroiu, derulat în

b) *Lipsa efectivă de facilități accesibile pentru îngrijirea dependenților: copii, bătrâni bolnavi, persoane cu dizabilități.* În România, numai 35% dintre oameni sunt satisfăcuți de facilitățile de îngrijire a copiilor (situându-se pe ultimele trei locuri în UE)⁷⁶. De exemplu, este recunoscut de către Guvernul României impactul pe care îl are asupra familiei (și nu asupra femeilor) existența unei persoane dependente, de pildă, a unei persoane în vârstă: „există instituții de asistență socială insuficiente față de solicitări, situație evidentă în protecția persoanelor vârstnice, a persoanelor cu boli cronice, în mod deosebit a celor cu afecțiuni neuropsihice”⁷⁷. Această situație nu este una neutră la gen, ea contribuind la *agravarea dublei zile de muncă a femeilor*.

c) *Lipsa informării și promovării concediului parental pentru bărbați:* Unul dintre cazurile semnalate CNCD-ului în 2006 vizează refuzul Statului Major General de a permite unui ofițer să își ia concediu parental. Decizia CNCD a fost favorabilă reclamantului în virtutea egalității de acces la drepturi economice, sociale și culturale a femeilor și a bărbaților⁷⁸.

CONTRA-EXEMPLU:

Legislația este în continuare formulată fără să se arate vreo înțelegere a dimensiunii de gen inerente acestui domeniu și, în fapt, luarea în considerare a dimensiunii integratoare de gen. În actele normative, „familia” rămâne o categorie dominantă, iar dimensiunea de gen evidentă a anumitor probleme nu este sesizată. De exemplu, se constată că „impactul asupra familiei, indus de existența unei persoane vârstnice care și-a pierdut autonomia și depinde de ajutorul altei persoane pentru a-și desfășura actele de bază ale vieții zilnice, este deosebit de puternic și conduce, de multe ori, la dezorganizarea modului obișnuit de viață a

perioada 2006-2008, finanțat de Consiliul Național al Cercetării Științifice în Învățământul Superior, cod CNC SIS 964. Eșantionul cercetării (1496 de persoane) este reprezentativ pentru populația neinstituționalizată a României, cu o eroare tolerată de $\pm 2,6$ %.

⁷⁶ *European Social Reality. Special Eurobarometer*, European Commission, februarie 2007, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_273_en.pdf, p. 20

⁷⁷ *Hotărârea de Guvern nr. 541 din 09.iunie.2005 pentru aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare a sistemului de asistență socială pentru persoanele vârstnice în perioada 2005 – 2008*, <http://sas.mmsf.ro/compendium/legislativ.php?id=281>.

⁷⁸ *Raport de Activitate 2006*, CNCD, p. 12-13.

familiei.”, regretându-se în trecut și „dispariția îngrijitorilor tradiționali”⁷⁹.

d) Lipsa de date concrete care să permită stabilirea de strategii și evaluarea situației în ceea ce privește diferitele categorii de dependenți. Sistemul este evaluat drept dezorganizat, instituțiile statului neavând definite clar misiunile individuale, managementul informațional fiind slab dezvoltat, lipsind datele comprehensive privind situația națională și disproporții ale alocării personalului în funcție de complexitatea sarcinilor. De exemplu, la 5 iunie 2005 nu s-a putut realiza o evidență a centrelor de îngrijire pentru bătrâni și persoane cu handicap din România „deoarece au lipsit coordonarea demersului, metodologia specifică de evaluare, precum și pârghiile legislative care să oblige asigurarea de informații corecte și transmiterea acestora, de la nivel local spre administrația centrală”⁸⁰.

e) *Incapacitatea de a sesiza dimensiunea de gen a problemei facilităților de dependenți în elaborarea politicilor publice:* Chiar dacă oferirea de stimulente angajatorilor pentru angajarea persoanelor din grupurile marginalizate constituie o măsură pozitivă în domeniul incluziunii sociale, în lipsa dezvoltării de facilități de îngrijire a copiilor femeile din cadrul grupurilor respective nu pot beneficia pe deplin de acestea. Având în vedere că multe femei nu se pot folosi de prevederile legislative din acest domeniu, **se mărește decalajul** dintre femei și bărbați în ceea ce privește accesul la piața muncii în cadrul grupurilor respective.

f) *Dezvoltarea deficitară a sistemului de servicii sociale.* În Hotărârea nr. 1826 din 22 decembrie 2005 pentru aprobarea *Strategiei naționale de dezvoltare a serviciilor sociale* se precizează: „în țara noastră, serviciile sociale au început să fie dezvoltate doar în ultimii ani. Majoritatea serviciilor sociale au fost și sunt dezvoltate de organizații neguvernamentale care au introdus

⁷⁹ Hotărâre de Guvern nr. 541 din 09 iunie 2005 pentru aprobarea *Strategiei naționale de dezvoltare a sistemului de asistență socială pentru persoanele vârstnice în perioada 2005 – 2008*, <http://sas.mmssf.ro/compendiumLegislativ.php?id=281>.

⁸⁰ Idem.

modele conforme cu cele din țara cofinanțatoare. Drept urmare, serviciile sociale erau acordate după proceduri și metode diferite. Totodată, organizarea instituțională la nivel central a influențat și elaborarea actelor normative, primele reglementări (cu caracter de lege) vizând categorii de beneficiari: copii în dificultate, persoane cu dizabilități, persoane vârstnice și, mai nou, victime ale violenței domestice sau consumatorii de droguri. La nivel local, structurile create pentru a gestiona serviciile sociale au fost fragmentate după modelul central, pe categorii de beneficiari. S-a creat prin urmare, o mare confuzie în întregul sistem, pornind de la definițiile și conceptele utilizate în legislație și continuând cu proceduri diferite de acordare a drepturilor pentru servicii similare; există încă o multi-tudine de regulamente aplicabile aceluiași tip de servicii, supra-punere de instituții și responsabilități.”⁸¹

g) *Menținerea femeilor în rol de principal îngrijitor al copiilor și dependenților prin politici publice în anumite instanțe.* De exemplu: este încurajată îngrijirea copiilor bolnavi în cadrul casei, prin oferirea de beneficii generoase, precum o alocație specială pentru îngrijirea unui copil bolnav⁸². Având în vedere că principala responsabilă cu îngrijirea copiilor dependenți este mama, politicile de încurajare a îngrijirii dependenților în cadrul familiei nu sunt politici neutre la gen, ele au un impact major asupra femeilor.

h) *Abordarea monolitică a categoriei „femei,, sau a categoriei „săraci”.* De exemplu: alocația universală pentru copii ignoră faptul că există anumite grupuri cu nevoie crescută de ajutor financiar, printre care cel mai vulnerabil este cel al femeilor singure cu copii. Calcularea unui ajutor financiar în funcție de nevoi ar ajuta la echilibrarea situației femeilor din grupurile dezavantajate, în special, a femeilor din familii monoparentale.

⁸¹ *Hotărârea de Guvern nr. 1826 din 22.decembrie.2005 pentru aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare a serviciilor sociale*, <http://sas.mmssf.ro/compendiumLegislativ.php?id=240>.

⁸² *First European Quality of Life Survey: Quality of life în Bulgaria and România*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/67/en/1/ef0667en.pdf>, p. 37.

5. *Lipsa de informație privind discriminarea și combaterea ei la nivelul populației:* femeile roma, femeile cu dizabilități, femeile însărcinate sunt grupuri în special vulnerabile la discriminarea pe piața muncii. În ceea ce privește discriminarea pe criteriul de gen, problema informației pare cu atât mai acută cu cât în cadrul *Raportului de activitate 2006* al CNCD se remarcă numărul mic de petiții, motivele posibile numite fiind lipsa de vizibilitate a instituției, precum și lipsa de informare privind legislația antidis-criminare⁸³.

„Serviciile pentru persoanele cu dizabilități intelectuale au o înaltă specializare pentru a întâmpina nevoile beneficiarilor, și, în prezent, Centrul „Pentru Voi” este singurul exemplu de program pentru angajare asistată din România. (...) Directorul Fundației „Pentru Voi” susține că principala problemă privind angajarea persoanelor cu dizabilități intelectuale nu este ajutarea lor în găsirea unui loc de muncă, ci ajutarea lor pentru a-l păstra. În timp ce persoanele cu dizabilități intelectuale pot face față cerințelor unui anumit post, acestea nu au întotdeauna abilitățile sociale necesare pentru a face parte din acel mediu și pentru a interacționa cu colegii lor(...) fiind deseori ținta discriminării și adversității acestora.”⁸⁴

Pentru exemple de bună practică, inclusiv privind reintegrarea socială a femeilor cu dizabilități vezi, *Exemple de bună practică din domeniul serviciilor comunitare privind copiii și tinerii cu dizabilități din România*, Federația Organizațiilor pentru persoane cu dizabilități intelectuale din România, <http://www.pentruvoi.ro/publicatii/buna%20practica1.pdf>.

Strategii

În domeniul incluziunii sociale este necesară îndeplinirea celor două condiții stabilite de UE privind incluziunea activă: cele trei direcții principale (promovarea angajării, a unui venit decent și a unui acces corespunzător la servicii) trebuie să funcționeze

⁸³ Este, de asemenea, menționat faptul că ANES nu a înaintat nici o sesizare către CNCD pe parcursul anului 2006. Vezi: *Raport de Activitate 2006*, CNCD, p. 13.

⁸⁴ Open Society Institute, *Drepturile persoanelor cu dizabilități intelectuale Accesul la Educație și angajare. Raport de monitorizare*, 2005, România, <http://www.pentruvoi.ro/publicatii.htm>, p. 61- 62.

interconectat și să fie **realiste** din punct de vedere bugetar.⁸⁵ Piața muncii rămâne principala arie de acțiune, cu accent pe accesul femeilor din grupurile marginalizate, calitatea slujbelor femeilor, în general, precum și pregătirea vocațională.

DIRECȚII DE ACȚIUNE ȘI RECOMANDĂRI DE POLITICI PUBLICE

1. **Combaterea efectelor negative pe care prezența dependenților și nașterea copiilor o au asupra prezenței și poziției femeilor pe piața muncii.**

- 1.1. Oferirea de stimulente pentru accesarea concediului parental de către bărbați. Este necesară stabilirea unor mecanisme care să asigure că stereotipurile sociale de gen nu împiedică bărbații să își acceseze acest drept.
- 1.2. Acordarea de beneficii fiscale angajatorilor care înființează facilități de îngrijire a copiilor în cadrul unităților de lucru.
- 1.3. Înființarea de facilități de îngrijire a copiilor și a altor tipuri de dependenți, finanțate public, în special **pentru grupurile marginalizate, familiile sărace și zonele defavorizate**. Rolul angajatorilor tinde să fie minor la nivel european, cele câteva excepții referindu-se la companii mari sau la cele din domeniul public. Astfel, este necesară implicarea administrațiilor publice și a partenerilor lor sociali în crearea unei rețele de facilități care să susțină copiii și ceilalți dependenți aflați în îngrijire⁸⁶.
- 1.4. Înființarea de facilități de îngrijire și servicii ambulatorii pentru bolnavi⁸⁷.
- 1.5. Oferirea de stimulente pentru cei din sistemul privat care furnizează astfel de servicii categoriilor marginalizate social.

2. **Combaterea discriminării la angajare și promovare pentru anumite categorii de femei.**

- 2.1. Creșterea nivelului de informare pentru grupurile expuse la discriminare: femeile roma, femeile însărcinate, femeile în vârstă de peste 55 de ani. Orice campanie de conștientizare va trebui adaptată la mediul în care trăiesc femeile cărora li se adresează. Astfel, ar trebui încurajată implicarea ONG-urilor și a partenerilor sociali pentru a evita abordările „monolitice” și lipsite de suport

⁸⁵ *Communication From the Commission to the Council, The European Parliament, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Concerning a consultation on action at EU level to promote the active inclusion of the people furthest from the labour market*, 8.2.2006, p. 8.

⁸⁶ *EWL Position Paper on Care Issues*, 2006, European Women's Lobby, p. 6-7.

⁸⁷ Pentru mai multe detalii privind efectele sistemului actual de sănătate asupra situației femeilor vezi ultimul subcapitol al acestui studiu.

real (de exemplu: campaniile pe internet nu sunt eficiente pentru grupuri cu acces redus la tehnologie).

- 2.2. Campanii de informare asupra legislației pentru angajatori privind discriminarea pe piața muncii, dar și privind facilitățile acordate pentru angajarea membrilor diferitelor grupuri marginalizate.

3. Măsuri care să diminueze discriminarea structurală de pe piața muncii.

- 3.1. Introducerea unor cursuri de reorientare profesională care să vizeze în mod special anumite grupuri de femei: femei aflate în concediu de maternitate, femei care se află în șomaj prelungit, femei în familii monoparentale.
- 3.2. Încurajarea prezenței bărbaților în domenii de activitate feminizate.
- 3.3. Combaterea segregării pe orizontală începând din sistemul de educație⁸⁸.
- 3.4. Monitorizarea accesului femeilor la cursuri de orientare profesională cu scopul de a descuraja segregarea pe orizontală.

3.2. Prezența în sisteme de pensii adecvate și sustenabile

Context: În Uniunea Europeană, sistemele de pensii sunt susținute în baza **principiului solidarității**, care continuă să fie prioritar „asigurând accesul tuturor angajaților la sistemele de pensii, la o formă de venit minim garantat pentru persoanele în vârstă, (...) și, în sfârșit, recunoașterea dreptului la retribuție pentru timpul petrecut în afara pieței muncii (în special, pentru îngrijirea copiilor sau a persoanelor vârstnice)”⁸⁹. Cele trei obiective majore sunt asigurarea **adecvării, sustenabilității și modernizării** sistemului de pensii. Pentru a asigura un nivel de viață **adecvat** pentru populația în vârstă, din 2003 a fost alocat 13% din PIB-ul Uniunii pentru îmbunătățirea sistemelor de pensii. **Sustenabilitatea** sistemului depinde însă de o prezență crescută a femeilor pe piața muncii și de existența unor șanse egale la angajare și promovare în piața muncii. **Modernizarea** sistemului de pensii ține de reforma sistemelor de pensii la nivelul statelor membre, orientate către urmărirea celor trei piloni principali.

⁸⁸ Pentru mai multe detalii vezi studiul *Dimensiunea de gen a educației*, din acest volum.

⁸⁹ *Joint report on Social Protection and Social Inclusion*, Consiliul Uniunii Europene, Bruxelles, 13.03.2006, p. 4.

Încă din 1997, odată cu elaborarea documentului *Commission Green Paper of 10 June 1997: Supplementary pensions in the Single Market*, a fost promovată ideea susținerii pilonilor II și III ai sistemului de pensii. **Pilonul I** vizează sistemele de pensii de stat. Acestea au avantajul unei acoperiri extinse a populației, al promovării unui sistem de bunăstare și solidaritate pentru toți și au un grad de risc mai scăzut în față inflației. Au dezavantajul unei flexibilități reduse, sunt vulnerabile în față hotărârilor guvernelor și pot aduce modificări nedorite pieței muncii dacă cuantumul lor descurajează angajatorii. **Pilonul II** include așa-numitele **pensii ocupaționale**. **Pilonul III** constituie scheme de pensii personale la care cetățenii pot apela.

„Pensie ocupațională

Reprezintă un plan de pensii care este organizat de angajator în beneficiul angajaților. Numai angajații care lucrează pentru respectivul angajator pot beneficia de acest plan, iar această situație ia sfârșit în momentul în care angajatul nu mai lucrează pentru respectivul angajator. Acest tip de pensie este diferit de pensiile personale de grup și de pensiile de grup ale acționarilor, care reprezintă înțelegeri separate, făcute între persoanele în cauză și furnizori, facilitate însă de angajator.

Pensie personală

Pensiile personale sunt contractate de o persoană, contribuțiile sale sunt investite și, în momentul pensionării, fondul acumulat va fi folosit pentru cumpărarea unei anuități⁹⁰. În loc de a oferi un plan de pensii ocupaționale, un angajator poate să vireze sume într-un plan personal de grup sau într-un plan de pensii ale acționarilor. Acestea sunt o serie de contractări individuale, însă pot fi oferite reduceri, în cazul în care sunt contractate în număr mare.

Pensie privată

Orice pensie care nu este oferită de stat, inclusiv pensii ocupaționale, pensii personale și pensii ale acționarilor unei companii.⁹¹

În România vor funcționa 3 piloni ai sistemului de pensii:

❖ Pilonul I: **Pensia publică** – bazată pe solidaritatea între generații (**Legea 19/2000** cu modificările și completările ulterioare)

⁹⁰ Prin „anuitate” se înțelege un „produs al sistemului de asigurări prin intermediul căruia se plătește un venit, din momentul achiziției și până în momentul decesului persoanei. Anuitățile au rolul de a conserva sumele care formează pensia unei persoane, pentru a nu se termina, în condițiile în care persoana respectivă trăiește mai mult decât a fost luat în calcul.”- *Glosar* <http://www.reforma-pensiilor.ro/index.php?categ=25>.

⁹¹ *Glosar* <http://www.reforma-pensiilor.ro/index.php?categ=25>.

❖ Pilonul II: *Pensia privată obligatorie* – economisire forțată – contribuție individuală obligatorie (*Legea 411/2004* în proces de modificare și completare – termen estimat de intrare în vigoare: **2008**)⁹²

❖ Pilonul III: *Pensia privată facultativă* – economisire voluntară – contribuție individuală voluntară (*Legea 204/2006* – termen estimat de începere a funcționării mecanismului: **2007**).⁹³

Sistemul de pensii din **România** are 6,1 milioane de beneficiari, procesul de îmbătrânire fiind mai puțin accentuat decât la nivelul UE. Însă, se estimează că rata de dependență a persoanelor în vârstă va crește de la 35,4% în 2000 la 50,9% în 2050. În acest context, cele două obiective majore ale României sunt: **atragera cât mai multor contribuabili** dintre persoanele active și **restructurarea sistemului de pensii**.⁹⁴

„România se confruntă cu un real risc al unui nivel ridicat de sărăcie a populației vârstnice viitoare datorată faptului că un procent semnificativ din populația încadrată în muncă în prezent nu contribuie la sistemul de pensii prin repartitie, cum este cazul actualilor agricultori independenți cu dosare de contribuții insuficiente pentru a putea beneficia de asistență specifică. Cu numai o treime din populația încadrată în prezent în muncă contribuind la sistemul de pensii de stat, atât viabilitatea pe termen lung, cât și caracterul adecvat al acestuia pot reprezenta serioase provocări. România trebuie să își intensifice eforturile în vederea creșterii ratei de ocupare a forței de muncă, concomitent cu asigurarea unei creșteri corespunzătoare a contribuțiilor la sistemul de pensii (în special în ceea ce privește colectarea contribuțiilor)”.⁹⁵

Raportul Național Strategic consideră că rata globală pentru contribuțiile sociale plătite de angajatori în România (47,8%) este printre cele mai mari în Europa Centrală și de Est, urmând să fie scăzută în următorii ani. Persoanele aflate în concediu de

⁹² În unele texte acest pilon mai este denumit „**pilonul I bis**”. Vezi: *Raportul Național Strategic privind Protecția Socială și Incluziunea Socială*, septembrie 2006, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, București, p. 29.

⁹³ Cristina Văileanu, Alina Chiriac *Dimensiunea de gen a reformei pensiilor din România*, 19-20.10.2006, București, http://www.reforma-pensiilor.ro/uploaddocs/prezentare_teoretica.pdf, p. 4.

⁹⁴ *Programul Național de Reforme*, 2006, http://www.mie.ro/_documente/dialog_Ro_UE/Strategie%20Lisabona/Strategie_Lisabona.pdf, p. 11.

⁹⁵ *Country Profiles*, SEC(2007)272 RO, date pentru 2006, http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2007/joint_report/ro_ro.pdf, p. 5.

maternitate, afectate de boală, aflate în sistemul universitar sau în serviciu militar sunt ajutate de un sistem de creditare care compensează perioadele fără contribuție⁹⁶. Însă, contribuțiile sociale au fost astfel împărțite încât sistemul de pensii a rămas instabil și greu sustenabil. De asemenea, „numărul de pensionari a crescut, de la 15,8% în totalul populației în 1990, la 28,6% în 2002. În 2000, fondul de pensii reprezenta 7,1% din PIB, ceea ce reflectă un efort bugetar inferior oricărei alte țări CEE în tranziție.”⁹⁷

În 2003, media vârstei de pensionare a fost de 59,8 ani. În acest context, sistemul din România trebuie să își analizeze gradul de sustenabilitate, având în vedere că erori anterioare privind valurile de ieșiri anticipate la pensie supun sistemul la presiuni foarte mari⁹⁸. Acest fenomen s-a petrecut și pentru că „pensionarea a reprezentat, pentru o mare parte dintre cei aflați în vecinătatea vârstei de pensionare, soluția pentru o minimă stabilitate financiară. Asemenea ajutorului de șomaj, pensia, chiar dacă mică și accentuat depreciată, reprezenta un venit sigur pentru un segment de vârstă care, odată ieșit în șomaj, avea minime șanse de a găsi un alt loc de muncă.”⁹⁹. România asigură un nivel minim de venit, însă rata sărăciei celor aflați la pensie era de 17,2 % în 2005. Totodată, cetățenii României au declarat recent că au o încredere relativ scăzută în viitorul sistemului de pensii, numai 47% din populație declarându-se optimistă¹⁰⁰.

⁹⁶ *Raportul Național Strategic privind Protecția Socială și Incluziunea Socială*, septembrie 2006, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, București, p. 27- 28.

⁹⁷ Simona Ilie, *Sărăcie și Excluziune socială. Incluziunea socială ca obiectiv al sistemului de protecție socială*, în *Calitatea vieții*, XIV, nr. 3-4 2003, <http://www.iccv.ro/romana/revista/rcalvit/pdf/cv2003.3-4.a01.pdf>, p. 8-9. Datele preluate din CESTAT, 2001.

⁹⁸ *Memorandumul Comun în Domeniul Incluziunii Sociale*, 2005, România, p. 3.

⁹⁹ Simona Ilie, *Sărăcie și Excluziune socială. Incluziunea socială ca obiectiv al sistemului de protecție socială*, în *Calitatea vieții*, XIV, nr. 3-4 2003, <http://www.iccv.ro/romana/revista/rcalvit/pdf/cv2003.3-4.a01.pdf>, p. 8-9.

¹⁰⁰ *European Social Reality. Special Eurobarometer*, European Commission, februarie 2007, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_273_en.pdf, p. 9.

Grupuri vulnerabile – dimensiunea de gen a sistemului de pensii

La nivel european pensionarii constituie un grup cu risc ridicat de sărăcie, însă tendința generală în unele state membre

este ca aceștia să nu fie expuși la un risc de sărăcie mai mare decât cei din generațiile ulterioare. Cu toate acestea, **în cadrul tuturor statelor**, în categoria pensionarilor „femeile, fără excepție, se află într-un risc mai mare de sărăcie decât bărbații: femeile au, în general, venituri la pensionare mai mici, în timp ce bărbații peste 65 de ani nu sunt, în general, mai expuși riscului de

„Legea 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale prevede că vârsta de pensionare este de 60 de ani pentru femei și 65 pentru bărbați. Această prevedere s-a dorit a fi o măsură afirmativă pentru femei, însă practic este o măsură discriminatorie”.

*Culegere de hotărâri ale Colegiului
Director al CNCD, 2007, p. 62-63.*

sărăcie decât semenii lor mai tineri”¹⁰¹ (n.a. sublinierea îmi aparține). De asemenea, **pensionarii mai în vârstă** (peste 75 de ani) sunt mai expuși riscului de sărăcie. Din nou, trebuie avută în vedere componenta de gen, ținând cont de faptul că în cadrul acestui grup **femeile** sunt mai numeroase¹⁰².

În România:

- ❖ Veniturile medii ale femeilor reprezintă aproximativ 82% din cele ale bărbaților pe piața muncii;
- ❖ Contribuția femeilor va fi mai redusă cu 5 ani dacă nu se egalizează vârstele de pensionare;

¹⁰¹ *Adequate and Sustainable Pensions Synthesis Report*, European Communities, 2006, http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/rapport_pensions_final_en.pdf, p. 53.

¹⁰² Idem, p. 53.

❖ Speranța de viață este cu 7 ani mai mare la femei, ceea ce înseamnă că, în cazul calculării pensiei viagere, se va împărți fondul la un număr mai mare de luni.

Factorii aceștia pot diminua pensia unei femei cu 40% față de a unui bărbat care a avut un serviciu asemănător, cu un salariu similar.¹⁰³

În România, contextul actual este similar cu cel european, femeile aflate la vârsta pensionării constituind un grup vulnerabil. Există **discrepanțe semnificative** în ceea ce privește riscul de sărăcie în funcție de gen, 20,8% dintre **femeile peste 65 de ani** aflându-se în risc de sărăcie, comparat cu 12% dintre bărbați. O atenție crescută trebuie acordată **femeilor de peste 75 de ani**, foarte multe dintre acestea fiind văduve, mai multe studii la nivel european indicând că văduvia crește riscul de sărăcie¹⁰⁴.

Reforma pensiilor din România trebuie să țină cont de modalitățile în care diferite prevederi pot afecta grupuri diverse de femei. **Femeile din economia informală și cele care lucrează pe cont propriu**, precum și **femeile din sectorul agricol** constituie două grupuri care pot fi dezavantajate în sistemul de pensii datorită situațiilor aparte în care se regăsesc¹⁰⁵. De asemenea trebuie ținut cont de impactul diferit pe care reforma îl va avea pentru **categoriile diferite de vârstă**: femeile cu **vârsta de peste 45 de ani** sunt mai expuse discriminării la angajare și presiunii de a avea grijă de nepoți, fiind de asemenea probabil să se situeze în slujbe prost plătite. Va fi astfel mai greu pentru ele să acumuleze puncte de pensie în sistemul public. Rămân categoria de vârstă cea mai vulnerabilă la sărăcie și a căror situație comportă un grad crescut de urgență privind găsirea de soluții¹⁰⁶.

¹⁰³ Ionuț Bălan, *Egalitatea dintre bărbați și femei poate începe cu pensiile*, în Săptămâna Financiară, Nr. 109, 7 mai 2007, http://www.sfin.ro/articol_8879/egalitatea_dintre_bărbați_și_femei_poate_incepe_cu_pensiile.html.

¹⁰⁴ *Challenges in Guaranteeing Adequate Pension Incomes for Women - Policy Brief*, martie 2007, Zaidi Asghar, European Center For Social Welfare Policy and Research, http://www.euro.centre.org/data/1175071450_4527.pdf, p. 4.

¹⁰⁵ <http://www.reforma-pensiilor.ro/index.php?item=43>.

¹⁰⁶ Deși femeile în vârstă de peste 45 de ani constituie grupul cel mai vulnerabil la sărăcie în vederea reformei pensiilor, fiecare grup de femei are nevoi și probleme care trebuie adresate: **femeile cu vârsta între 35 și 45 de ani** sunt cele care vor trebui să facă cele mai multe alegeri. Se impune o informare corectă și o reglementare a sistemului de pensii care să preîntâmpine probabilele diferențe dintre femei și bărbați; pentru **femeile cu vârsta sub 35 de ani** cele mai impor-

Pensiile mai ridicate ale MAPN, MAI, SRI și ale serviciilor secrete sunt de obicei ignorate de statisticile oficiale. Acestea sunt pensii ocupaționale, chiar dacă nu sunt recunoscute ca atare și sunt, în general, mai mari decât pensiile din celelalte domenii.¹⁰⁷

Dimensiunea de gen a acestei probleme este evidentă, respectivele ramuri de activitate fiind în mod disproporționat masculinizate. Menținerea acestei situații nu face altceva decât să **mărească discrepanța** dintre veniturile femeilor și ale bărbaților din sistemul de pensii românesc.

Aspecte problematice

Conform unui raport înaintat Comisiei Europene¹⁰⁸, **cauzele** riscului crescut de sărăcie și excluziune socială pentru femeile din categoria de vârstă de peste 65 de ani sunt:

1. *structura pieței muncii*: **diferența la salarizare** care continuă să se mențină în jurul cifrei de 15% în Uniunea Europeană¹⁰⁹ și de 13% în România, **inegalitățile structurale** din cadrul pieței (femeile activează în ramurile mai prost plătite), **reconcilierea dificilă** dintre muncă și familie (conduce la absența de pe piața muncii pentru a îngriji copiii sau la alegerea unei slujbe cu program redus), **discriminarea la angajare**¹¹⁰.

2. *Diferențe în cadrul sistemelor de pensii*: **vârstele de pensionare** (rămân diferite în mai multe state membre UE. Însă,

tante probleme țin de discriminările structurale de pe piața muncii și de reglementările privind perioadele de întrerupere a carierei pentru concediile de maternitate și creșterea copilului. Pentru mai multe detalii vezi: <http://www.reforma-pensiilor.ro/index.php?categ=18>.

¹⁰⁷ Ionuț Bălan, *Egalitatea dintre bărbați și femei poate începe cu pensiile*, în *Săptămâna Financiară*, Nr. 109, 7 mai 2007, http://www.sfin.ro/articol_8879/egalitatea_dintre_barbați_și_femei_poate_incepe_cu_pensiile.html.

¹⁰⁸ *Adequate and Sustainable Pensions Synthesis Report*, European Communities, 2006, http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/rapport_pensions_final_en.pdf, p. 140-144.

¹⁰⁹ Pentru detalii privind discriminarea structurală a femeilor pe piața muncii din România vezi subcapitolul anterior al acestei lucrări, precum și studiul *Dimensiunea de gen a pieței muncii din cadrul acestui volum*.

¹¹⁰ Alina Chiriac și Cristina Chinole, *Egalitatea de gen și reforma pensiilor: Câteva aspecte critice pentru România*, <http://www.reforma-pensiilor.ro/upload/docs/Cateva%20aspecte%20critice%20pentru%20Romania.pdf>, p. 6.

chiar dacă nu toate statele au luat decizia de a egaliza vârstele de pensionare ale femeilor și bărbaților, diferența a fost micșorată. **Diferența se va menține numai în Polonia și România¹¹¹), oportunități de pensionare anticipată** pentru femeile care au crescut copii (Slovenia, Cehia, Slovacia și Italia) și **inegalități în calculul pensiilor**, având în vedere speranța de viață proiectată.

3. *Mișcarea dinspre primul pilon* al sistemului de pensii, care se va accentua și în România. Pilonul al doilea și al treilea nu sunt bazate pe principiul solidarității între generații și pot conduce la creșterea diferenței de gen.

REFORMA PENSIILOR în România

Ce presupune reforma sistemului de pensii?

❖ Extinderea bazelor sistemului de pensii prin adăugarea a încă 2 piloni de pensie – pensiile private (pilonul II – obligatorii și pilonul III – voluntare).

❖ Noile fonduri de pensii vor fi administrate de companii private.

❖ Se realizează diferit pentru angajați, în funcție de grupa de vârstă din care aceștia fac parte.

❖ Creșterea vârstei de pensionare a femeilor de la 57 la 60 de ani, până în anul 2014.

❖ Se menține diferența de 5 ani dintre vârsta de pensionare a bărbaților și cea a femeilor, precum și în perioada de contribuție.

Grupurile vizate:

❖ Persoanele care vor avea **sub 35 de ani** în momentul adoptării legii (obligatorie) și pentru persoanele cu vârsta cuprinsă **între 35 și 45 de ani** (opțională.) **pentru contribuția la un fond de pensii private.**

❖ Toți angajații interesați, cu vârsta de până în 45 de ani (opțională) pentru **contribuția la un fond de pensii private facultative.**¹¹²

„Pe data de 1 noiembrie 2006 a fost adoptat în Senat *Proiectul de lege de modificare a Legii nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat*. Potrivit reglementărilor proiectului, pensia lunară a femeilor va fi mult mai mică decât cea a bărbaților.

Problema 1: Folosirea tabelor biometrice diferite pentru femei și bărbați.

¹¹¹ Idem.

¹¹² Cristina Văileanu, Alina Chiriac, *Dimensiunea de gen a reformei pensiilor din România*, București, 19-20.10.2006, http://www.reforma-pensiilor.ro/uploaddocs/prezentare_teoretica.pdf, p. 3 și p. 7.

- Problema 2: Existența unor stagii de cotizare la sistemul de pensii obligatorii diferite pentru femei și bărbați.
- Problema 3: Întreruperea plății contribuțiilor la pensiile private obligatorii pe perioada concediilor de maternitate și de creștere și îngrijire a copilului.
- Problema 4: Costurile de administrare mari pe care le vor plăti participanții.”¹¹³

4. *Vârsta de pensionare scăzută*. Se consideră că este vitală încurajarea persoanelor în vârstă să rămână mai mult timp active pe piața muncii având în vedere declinul ratelor de înlocuire pe piața muncii¹¹⁴.

DIRECȚII DE ACȚIUNE ȘI RECOMANDĂRI DE POLITICI PUBLICE:

Combaterea diferențelor dintre femei și bărbați privind venitul la vârsta pensionării poate fi orientată în mai multe direcții de acțiune.

1. **Măsuri care să combată diferențele de venituri de pe piața muncii** (acest aspect a fost acoperit în cadrul subcapitolului anterior¹¹⁵): este important să se remarce, în contextul sistemului de pensii, interdependența dintre situația femeilor vârstnice și poziția lor anterioară pe piața muncii. Din nou, domeniul excluziunii sociale și al sărăciei este unul ale cărui probleme trebuie tratate **interdependent**.

1.1. **Creșterea participării femeilor pe piața muncii** va contribui la mărirea pensiei acestora.

1.2. **Garantarea venitului minim** constituie o strategie prin care diferențele genizate de venit în grupul pensionarilor pot fi corectate. Această măsură avantajează, în general, persoanele care nu sunt

¹¹³ Pensii obligatorii administrate privat – Proiectul de lege în forma actuală ar diminua beneficiile care revin femeilor, Comunicat de presă CPE, 2006, www.cpe.ro/romana/images/stories/comunicatepresa/comunicat%20de%20presa%20-%20pensii.doc. Mai multe informații și studii se pot găsi la www.reforma-pensiilor.ro

¹¹⁴ *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007*, from: Council Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs to: European Council, 6694/07, Brussels, 23 February 2007, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st06/st06694.en07.pdf>, p. 10.

¹¹⁵ Detalii cu privire la poziția femeilor pe piața muncii și la importanța unor aspecte precum armonizarea profesiei cu familia pot fi găsite în studiile *Dimensiunea de gen a pieței muncii și Dimensiunea de gen a reconcilierii dintre muncă, familie și viață privată*, din acest volum.

eligibile pentru schemele de pensii private (acestea contribuie la susținerea independenței financiare), care au avut o **prezență diminuată pe piața muncii** și care au avut **câștiguri scăzute** de-a lungul vieții active¹¹⁶.

1.3. **Încurajarea rămânerii femeilor pe piața muncii cât mai mult timp și susținerea îmbătrânirii active** (pe piața muncii).

2. **Măsuri adresate modului în care sunt concepute sistemele de pensii și impactul acestora asupra diferențelor de gen.**

2.1. **Combaterea inegalităților care apar din introducerea pilonului II: introducerea de tarife unisex** în cadrul celui de-al doilea pilon sau al pensiilor obligatorii administrate privat pentru a preveni înrăutățirea situației femeilor (Suedia, Slovacia și Polonia – în curând). Alte state **interzic folosirea tabelelor privind speranța de viață** în funcție de gen (Olanda, Danemarca, Irlanda, Suedia, Ungaria, Slovenia, Slovacia, Grecia și Luxemburg) în cadrul sistemelor ocupaționale, iar Slovenia și Luxemburg au interzis folosirea acestora și în cazul contractelor pentru pensii private.

2.2. **Pensiile de urmaș** constituie o măsură importantă care contribuie la asigurarea unui standard de viață decent și adecvat pentru femei. Unele țări au micșorat aceste pensii **numai atunci** când o creștere importantă în contribuții și introducerea altor tipuri de beneficii au putut contrabalansa pierderea acestora¹¹⁷. **Garantarea unei pensii de urmaș adecvată** rămâne însă vitală pentru evitarea riscului de sărăcie crescut al femeilor în vârstă care rămân văduve¹¹⁸.

2.3. **Pensiile „împărțite”**: constă în partajarea contribuțiilor între soți, în caz de divorț. Acestea ajută femeile care au petrecut mult timp din căsătorie în afara pieței muncii (Marea Britanie, Franța, Germania, Polonia, Irlanda și – măsură obligatorie – în Olanda și Grecia). Țările din Europa de Est nu au arătat vreo intenție de a introduce astfel de prevederi.

2.4. **Egalizarea vârstei de pensionare** reduce discrepanțele între veniturile femeilor și ale bărbaților. Păstrarea diferenței vârstei de pensionare și **ignorarea posibilităților sale consecințe** va conduce la **menținerea inegalității de gen și a unui risc de sărăcie crescut** pentru femeile de peste 65 de ani din România. Această măsură trebuie să primeze întrucât ea reprezintă o modalitate de reducere a

¹¹⁶ *Challenges in Guaranteeing Adequate Pension Incomes for Women - Policy Brief*, martie 2007, Zaidi Asghar, European Center For Social Welfare Policy and Research, http://www.euro.centre.org/data/1175071450_4527.pdf, p. 7.

¹¹⁷ *Adequate and Sustainable Pensions Synthesis Report*, European Communities, 2006, http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/rapport_pensions_final_en.pdf, p. 56 și p. 140-144.

¹¹⁸ *Challenges in Guaranteeing Adequate Pension Incomes for Women - Policy Brief*, martie 2007, Zaidi Asghar, European Center For Social Welfare Policy and Research, http://www.euro.centre.org/data/1175071450_4527.pdf, p. 7.

diferențelor de gen pe termen mai scurt pentru cei care urmează să iasă la pensie.

- 2.5. **Mărirea vârstei de pensionare** ar conduce la creșterea viabilității sistemelor de pensii și a veniturilor globale ale pensionarilor. Având în vedere creșterea speranței de viață, în cadrul Consiliului European a fost subliniată în mai multe rânduri nevoia de adoptare a acestei măsuri.¹¹⁹

3. Alte măsuri.

- 3.1. **Creșterea gradului de conștientizare a femeilor și a calității informațiilor deținute de acestea** privind consecințele retragerii de pe piața muncii. O informare sporită privind sistemul de pensii va ajuta femeile care riscă să piardă cel mai mult în situația actuală¹²⁰.
- 3.2. **Asigurarea unor servicii de sănătate de calitate** care să prelungească anii sănătoși de viață¹²¹ și astfel să conducă la **îmbătrânirea activă**. Din nou trebuie remarcată interdependența domeniilor excluziunii sociale.

3.3. Accesul la sistemul de sănătate și la servicii de îngrijire accesibile, de înaltă calitate, sustenabile și pe termen lung.

Context: Uniunea Europeană cheltuie 8% din PIB pentru îmbunătățirea accesului și calității serviciilor de sănătate. Sistemele de sănătate sunt supuse unei cereri crescânde având în vedere populația îmbătrânită, dezvoltarea tehnologică și cerințele crescute ale pacienților. Pe viitor, va crește importanța dimensiunii de prevenție și a promovării unui stil de viață sănătos. Inegalitățile de sănătate sunt legate de trei elemente: **comportament** (precum fumatul), **condiții de trai** (locuința) și **condiții de muncă**, fiind agravate în cazul în care nu există un acces adecvat la servicii de îngrijire.

Temele principale în cadrul Uniunii Europene în ceea ce privește sistemul de sănătate sunt: accesul inegal al pacienților la servicii de sănătate, dezvoltarea îngrijirii pe termen lung, îmbunătățirea sustenabilității și calității serviciilor. Este necesară

¹¹⁹ *Joint report on Social Protection and Social Inclusion*, Consiliul Uniunii Europene, Bruxelles, 13.03.2006, p. 3.

¹²⁰ *Challenges in Guaranteeing Adequate Pension Incomes for Women - Policy Brief*, martie 2007, Zaidi Asghar, European Center For Social Welfare Policy and Research, http://www.euro.centre.org/data/1175071450_4527.pdf, p. 7.

¹²¹ În engleză, *healthy life years*.

formarea unui sistem pentru asistență de lungă durată și de îngrijire pentru bolnavi și bătrâni, pentru a sprijini intrarea și rămânerea femeilor pe piața muncii.¹²²

Îngrijirea pe termen lung reprezintă o dimensiune importantă pentru Uniunea Europeană care urmărește: promovarea îmbătrânirii active, promovarea îngrijirii la domiciliu și a serviciilor comunitare de îngrijire, îmbunătățirea calității și asigurarea sustenabilității financiare¹²³.

Importanța dimensiunii sănătății se raportează totodată la relația dintre anii de viață sănătoasă și calitatea vieții pe de o parte, și timpul pe care o persoană îl petrece activă pe **pieța muncii**, pe de altă parte. Rapoarte ale Uniunii Europene, precum și studii academice sunt invocate pentru a sublinia legătura între sănătate și educația superioară, salarii mai bune, o participare crescută pe piața muncii, în timp ce sănătatea precară este asociată cu pensionarea înainte de termen¹²⁴. Condițiile de muncă și calitatea slujbei au la rândul lor un impact important asupra sănătății, astfel încât relația dintre aceste două dimensiuni este de interdependență¹²⁵.

O problemă declarată strategică în cadrul statelor membre UE o constituie lipsa **personalului medical de îngrijire**. Nevoia de personal medical calificat de îngrijire va crește, având în vedere îmbătrânirea populației, astfel încât această criză se va agrava. Există o dimensiune de gen evidentă a acestui aspect, profesiunea de asistentă medicală fiind **feminizată**.¹²⁶

¹²² *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007*, from: Council (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs) to: European Council, 6694/07, Brussels, 23 februarie 2007, p. 7-9.

¹²³ *The Cross-Atlantic Exchange to Advance Long-Term Care. Background Paper prepared for the European Commission and AARP Joint Conference on Long-Term Care*, 13 september 2006, Brussels, Belgium, shop.ceps.be/downfree.php?item_id=1374, p. 5-12.

¹²⁴ *Joint report on Social Protection and Social Inclusion*, Commission Staff Working Document, Brussels, 6.3.2007, SEC(2007) 329, p. 34-35.

¹²⁵ *Idem*, p. 42.

¹²⁶ *Idem*, p. 97-98.

România și-a concentrat eforturile asupra combaterii inegalităților regionale și a extinderii serviciilor către minoritățile etnice¹²⁷. În 2004, față de anul 2003, se înregistrase o creștere generală a serviciilor de sănătate, cea mai substanțială fiind în sectorul privat (9,3%). S-au investit sume importante în serviciile de urgență, iar legislația a fost modificată pentru a introduce obligativitatea celor care furnizează servicii medicale de a informa beneficiarii despre serviciile care le revin. Reforma din sistemul sanitar a avut trei direcții principale: administrarea eficientă a fondurilor publice, pornirea de proiecte pentru dezvoltarea infrastructurii și mărirea recompenselor pentru personalul medical. S-a avansat în informatizarea sistemului, acordându-se o importanță crescută problemelor de sănătate mentală, precum și îngrijirii bătrânilor pe termen lung¹²⁸.

În România, în 2005 **se aproxima** că funcționează:

- a) „19 cămine pentru persoane vârstnice, cu o capacitate de 2.121 paturi, aflate în coordonarea metodologică a Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei;
- b) 84 de centre de îngrijire și asistență pentru adulții cu handicap, cu o capacitate de 10.230 paturi, reprezentând fostele cămine de bătrâni și cămine spital, aflate în coordonarea metodologică a Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap (39 foste cămine de bătrâni și 45 foste cămine spital care nu și-au schimbat profilul inițial);
- c) 17 instituții de asistență socială (cămine pentru persoane vârstnice și centre de zi) susținute financiar de organizații neguvernamentale, pentru care se acordă subvenții de la bugetul de stat, cu o capacitate totală de 776 locuri
- d) 39 de servicii la domiciliu subvenționate de la bugetul de stat. (Sursă: Raportul anual de asistență socială al direcției de specialitate din cadrul Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei).” Citat în H.G 541.2005.¹²⁹

¹²⁷ Idem, p. 49.

¹²⁸ *Raportul Național Strategic privind Protecția Socială și Incluziunea Socială*, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, București, septembrie 2006, p. 35-41.

¹²⁹ Hotărârea de Guvern nr. 541 din 09 iunie 2005 pentru aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare a sistemului de asistență socială pentru persoanele vârstnice în perioada 2005 – 2008, <http://sas.mmssf.ro/compendiumLegislativ.php?id=281>

Grupuri vulnerabile – dimensiunea de gen a serviciilor de sănătate

În România există un *pachet de bază disponibil tuturor*, precum și *diferite facilități* pentru copii, bătrâni, cei cu venituri scăzute, bolnavii cronic sau femeile însărcinate¹³⁰. *Dezvoltarea de programe de îngrijire* în cadrul comunității este una dintre strategiile favorizate de România¹³¹. **Însă**, este necesară monitorizarea serviciilor de sănătate adresate grupurilor marginale și dezavantajate, **inegalitățile de gen** fiind și ele semnalate¹³². Dimensiunea de gen a serviciilor de sănătate are trei paliere: al personalului medical, al îngrijitorilor din cadrul familiei și al pacienților.

La începutul anului 2006, modificările prevederilor privind acordarea indemnizației pentru nou-născuți a dat naștere unei confuzii generale, cele mai prejudiciate fiind **femeile cu copii**.¹³³

În cadrul *Raportului Național de progres* din iunie 2006, se considera că „cea mai importantă acțiune realizată pentru sprijinirea grupurilor dezavantajate se referă la măsurile de planificare familială”:

❖ „Au fost realizate campanii de informare, educare, comunicare desfășurate de departamentele de promovare a sănătății din cadrul direcțiilor de sănătate publică, cu sprijinul asistenților medicali comunitari, mediatorilor sanitari romi, a altor autorități publice locale (inspectoratul școlar județean, DASPC) sau organizații non guvernamentale active în domeniu.

❖ Implementarea unui sistem de urmărire periodică a gravidei pe tot parcursul sarcinii prin supraveghere medicală permanentă realizată ca urmare a introducerii Carnetului gravidei și a Fișei anexă pentru supravegherea medicală.

❖ Dezvoltarea unui sistem de diagnostic pre și post natal pentru identificarea precoce a malformațiilor prin dotarea corespunzătoare cu echipamente, instrumentar și reactivi a unor centre care să permită

¹³⁰ *Joint report on Social Protection and Social Inclusion*, Commission Staff Working Document, Brussels, 6.3.2007, SEC(2007) 329,p.82

¹³¹ *Idem*, p. 58.

¹³² *Joint report on Social Protection and Social Inclusion*, Consiliul Uniunii Europene, Bruxelles, 13.03.2006, p. 14-15.

¹³³ <http://www.cotidianul.ro/index.php?id=3472&art=7663&diraut=60&cHash=94a887175e>.

derularea activităților specifice de testare diagnostic clinic și de laborator precum și realizarea unei baze de date și a unor registre naționale pentru malfor-mații și vicii genetice.

Distribuirea de preparate de fier pentru profilaxia anemiei feriprive la gravide și copii și a consecințelor acesteia: nașterea prematură, feți cu greutatea mică la naștere, mortalitate perinatală crescută.

❖ Instruirea personalului din asistență medicală primară din mediul rural, precum și din mediul urban din zonele cu populație aflată în dificultate, precum și a personalului medical din cabinetele medicale școlare în vederea asigurării serviciilor de planificare familială

❖ Modificare legislativă pentru administrarea gratuită pentru produse contraceptive gratuite timp de 6 luni femeilor cărora li s-a efectuat o întrerupere sarcină”¹³⁴

Din acest punct de vedere trebuie acordată o atenție sporită **femeilor roma**. În domeniul familiei și al fertilității, în rândul **acestora**, au fost semnalate următoarele tendințe:

„**Vârsta căsătoriei la femei a scăzut**: sub 20 de ani – a crescut de la 70% la 84% iar sub 18 ani – a crescut de la 44,6% la 52,1%. **Vârsta femeilor la prima naștere înainte de 18 ani a crescut**: de la 30,6% la 37,1%.

Accesul redus la mijloacele moderne de planificare familială este responsabil pe de o parte de nașteri nedorite, iar pe de altă parte de explozia, după 1989, a avorturilor, inclusiv a celor empirice, mult mai frecvente la populația de romi decât la restul populației. Numărul de copii doriți este mai mic decât al celor născuți. Femei romă între 15-44 ani: mai doresc copii pe lângă cei pe care îi au: 15,1% **Nu mai doresc alți copii**: 79,2%.”¹³⁵

a) În ceea ce privește **pacienții**, femeile, în general, reprezintă un grup vulnerabil pentru că se încadrează în grupul demografic cu acces redus la servicii și cu venit mai scăzut. **Femeile însărcinate și mamele** reprezintă grupuri de interes special, în condițiile în care mortalitatea maternă în România înregistrează în continuare cote ridicate. Femeile gravide sunt, în special, considerate printre grupurile cu mare vulnerabilitate în ceea ce privește statusul nutrițional¹³⁶. Acestea sunt victimele

¹³⁴ *Raportul Național de progres Memorandumul comun privind incluziunea socială*, iunie 2006, București, p. 39.

¹³⁵ *Raportul Suportul Social pentru Populația de Romi, Analiza problemelor sociale: direcții de acțiune*, Nr. 1, 2004, p.14, www.caspis.ro/downloads/Suport%20social%20romi.doc.

¹³⁶ *Statusul nutrițional al femeii gravide, al copiilor cu vârsta sub 5 ani, al școlărilor în vârstă de 6-7 ani*, Institutul pentru Ocrotirea Mamei și Copilului Prof. dr.

diferitelor forme de anemii, situația fiind mai gravă în **mediul rural**, unde, în general, „42,5% dintre gravide au fost anemice”¹³⁷ în anul 2005. De asemenea prezentarea la consultații prenatale diferă în funcție de etnie și mediu de rezidență, iar „aproape 6% dintre femei nu au beneficiat de nici o consultație prenatală în cursul ultimei sarcini.”¹³⁸ **Femeile cu dizabilități și femeile roma** reprezintă, de asemenea, grupuri vulnerabile la **discriminarea multiplă în sistemul de sănătate**.

Lipsa de acces a anumitor grupuri la servicii de sănătate **nu** poate fi rezolvată prin simpla creștere a personalului medical. Este necesară acordarea unei atenții speciale modului în care personalul actual acoperă toate grupele de populație. Astfel, în 2006 „creșterea recentă a numărului personalului medical nu a rezolvat problema accesibilității în zonele rurale izolate, lipsite de servicii specializate și care se află la distanțe mari de unități sanitare sau de spitale”¹³⁹. De asemenea, din numărul total al medicilor care activau în 2004 pe teritoriul României, **numai 11% își derulau activitatea în mediul rural**. Există un deficit major în medici de familie, populația rurală fiind dezavantajată.

EXEMPLE DE BUNE PRACTICI

„**Agencia Națională pentru Romi** desfășoară în cursul anului 2006 proiectul *Cu noi, printre noi, despre noi femeile – Campanie de informare și conștientizare a femeilor* care funcționează ca o campanie de conștientizare și informare în rândul femeilor roma. În cadrul acestuia obiectivele sunt: cunoașterea nevoilor femeilor, focusată pe femeia roma, măsurarea impactului politicilor aplicate în domeniul sănătății și optimizarea politicilor guvernamentale în acest domeniu, creșterea accesului femeilor la informații privind îngrijirea sănătății.”¹⁴⁰

“Alfred Rusescu”, în colaborare cu Reprezentanța UNICEF în România, 2005, http://www.unicef.org/romania/ro/brochure_final_Ro.pdf, p. 4.

¹³⁷ Idem, p. 8.

¹³⁸ *Statusul nutrițional al femeii gravide, al copiilor cu vârsta sub 5 ani, al școlărilor în vârstă de 6-7 ani, Vol. I*, Institutul pentru Ocrotirea Mamei și Copilului Prof. dr. “Alfred Rusescu”, în colaborare cu Reprezentanța UNICEF în România, 2005, p. 62-64.

¹³⁹ *Country Profiles*, SEC(2007)272 RO, date pentru 2006, http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2007/joint_report/ro_ro.pdf, p. 5.

¹⁴⁰ <http://www.anr.gov.ro/docs/programe/campanii/CAMPANIE.pdf>

Romani CRISS și formarea de mediatori sanitari.

„În prezent, Romani CRISS a pregătit deja peste 360 de mediatori sanitari. Din informațiile furnizate de ONG-uri, 264 mediatori sanitari au fost angajați de către 38 de direcții de sănătate publică din România, în conformitate cu Ordinul 619/2002 emis de Ministerul Sănătății.”¹⁴¹

Susținerea formării de mediatori sanitari pentru comunitățile roma are o componentă importantă de gen: au fost încurajate și pregătite să devină mediatori sanitari **femei roma** cu un nivel mediu de educație.¹⁴²

b) În general, prezența dependenților – copii, bătrâni sau persoane bolnave și cu dizabilități – în gospodărie constituie o presiune suplimentară pentru femeile care își asumă rolul de îngrijitoare și care sunt supuse unei duble zile de muncă.

c) În ceea ce privește **personalul de îngrijire**, el este aproape în întregime feminizat. Prin personal de îngrijire sunt denumite atât asistentele medicale, cât și psihologii, terapeuții și consilierii, ramuri profesionale unde se înregistrează o lipsă acută de oameni. Majoritatea populației consideră că sistemul de sănătate ar trebui să fie principalul beneficiar al bugetului de stat¹⁴³, iar angajații acestuia să se bucure de cele mai bune salarii din sistemul de stat¹⁴⁴, fapt care ar avantaja femeile. O dezvoltare sustenabilă și concretă a sistemului de sănătate poate aduce beneficii multiple pentru femei:

- ❖ creșterea numărului, nivelului de trai și pregătirii profesionale a femeilor care activează în cadrul lui;
- ❖ accesul la servicii de calitate pentru categoriile de femei defavorizate;
- ❖ încurajarea femeilor cu dependenți în grijă să intre și să rămână pe piața muncii.

¹⁴¹ *Raportul Național de progres Memorandumul comun privind incluziunea socială*, iunie 2006, București, p. 61.

¹⁴² *Raport anual 2006*, Romani Criss, p. 9-10, www.romanicriss.org/documente/Noutati/Raport%20anual%20criss%20%202006_final.doc

¹⁴³ *Raport General*, (nepublicat) pentru proiectul *Gen, Interese politice și inserție europeană*, coordonat de prof.univ.dr. Mihela Miroiu, derulat în perioada 2006-2008, finanțat de Consiliul Național al Cercetării Științifice în Învățământul Superior, cod CNCISIS 964., p. 26.

¹⁴⁴ Idem, p. 46.

Aspecte problematice

1. În România există o *lipsă de cunoaștere a procedurilor de asigurare* și, în general, un *proces administrativ greoi* care îngreunează accesul la serviciile de sănătate¹⁴⁵. Femeile în vârstă, femeile din minoritățile etnice, femeile cu copii mici sau femeile din zone fără acoperire medicală adecvată sunt în special vulnerabile la aceasta problemă.

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ:

„În vederea creșterii accesului populației la asistență medicală, prin Contractul-cadru privind condițiile acordării asistenței medicale în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate pentru anul 2005, în relația contractuală a furnizorilor de servicii medicale cu casele de asigurări de sănătate s-a reglementat obligativitatea furnizorilor de servicii medicale de a informa asigurații. Informațiile se referă la pachetul de servicii de bază, pachetul minimal de servicii medicale și pachetul de servicii pentru persoanele asigurate facultativ.”¹⁴⁶

2. „*Plățile informale*” (*plicul strecurat pe sub masă*) către personalul medical sunt semnificative¹⁴⁷. Astfel, costurile reale ale serviciilor medicale sunt mai crescute decât cele oficiale. Plățile informale s-au ridicat la 33,5% din totalul cheltuielilor cu sănătatea în 2003¹⁴⁸. Din acest motiv, categoriile sărace ale populației și grupurile vulnerabile de femei riscă să aibă un acces mai scăzut decât restul populației la servicii de sănătate.

3. *Sectorul privat nu poate fi accesat de către categoriile sărace ale populației*, diferite grupuri de femei intrând în aceste categorii. Acesta cuprinde la ora actuală aproximativ o treime din

¹⁴⁵ *Joint report on Social Protection and Social Inclusion*, Commission Staff Working Document, Brussels, 6.3.2007, SEC(2007) 329, p. 80.

¹⁴⁶ *Raport Național de Progres. Memorandumul comun privind incluziunea socială*, iunie 2006, București, p. 37.

¹⁴⁷ *Idem*, p. 81.

¹⁴⁸ *Country Profiles*, SEC(2007)272 RO, Date pentru 2006
http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2007/joint_report/r_o_ro.pdf, p.5.

populația urbană și se adresează celor cu venituri medii sau peste medii¹⁴⁹.

4. *Persoanele cu dizabilități sau cele în vârstă sunt rareori integrate socio-profesional, constatându-se o concentrare pe personal medical și administrativ, precum și o lipsă de asistenți sociali, psihologi, consilieri*¹⁵⁰. Aceștia sunt necesari pentru ușurarea accesului la piața muncii.

5. A existat o *continuă scădere a numărului de paturi în spitale, de unități preventorii și creșe*, ca urmare a reformelor aplicate.¹⁵¹ Presiunea îngrijirii bolnavilor este, astfel, transmisă familiei, adică femeilor.

DIRECȚII DE ACȚIUNE ȘI RECOMANDĂRI DE POLITICI PUBLICE

În domeniul elaborării de politici publice sensibile la gen în domeniul accesului la servicii de sănătate de calitate este necesar să se țină cont de cele trei paliere enunțate anterior:

1. **Politici publice pentru femeile pacienți.**

1.1. **Dezvoltarea serviciilor medicale la nivel local**, care să includă **educație și prevenirea** bolilor, asistența la domiciliu pentru mame și nou-născuți.

1.2. **Campanii de informare pentru grupuri specifice de femei** privind accesul la servicii de sănătate – pentru femeile roma, femeile însărcinate și femeile din mediul rural.

2. **Politici publice pentru femeile-îngijitoare informale la domiciliu**

2.1. **Dezvoltarea de servicii medicale și de îngrijire de lungă durată** pentru persoane cu dizabilități, copii și bătrâni.

2.2. **Încurajarea, prin oferirea de beneficii fiscale, prestatorilor de servicii medicale din domeniul privat** să sprijine grupuri marginalizate de femei și/ sau dependenții pe care îi au în grijă.

3. **Politici publice pentru femeile din personalul medical**

3.1. **Programe de profesionalizare și pregătire a personalului medical de îngrijire.**

3.2. **Creșterea bugetului sănătății și al salariilor din domeniu.** Aceste măsuri ar conduce la creșterea venitului dintr-o ramură feminizată, favorizând scăderea riscului de sărăcie printre femeile care lucrează în domeniu. Lipsa personalului medical de îngrijire la nivel UE, precum și

¹⁴⁹ <http://www.adevarul.ro/articole/peste-un-sfert-din-romani-se-trateaza-in-clinicile-private/311211>

¹⁵⁰ *Planul Național de Dezvoltare 2007-2013*, www.edu.ro/index.php?module=uploads&func=download&fileId=2059, p. 157.

¹⁵¹ Idem, p. 167-168.

sprijinul de care o astfel de măsură se bucură în rândul populației, constituie două argumente suplimentare în favoarea ei.

BIBLIOGRAFIE

1. *Adequate and Sustainable Pensions Synthesis Report*, 2006, European Communities, http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/rapport_pensions_final_en.pdf.
2. *A quick guide to EU unemployment and social policies*, http://ec.europa.eu/employment_social/social_model/index_en.html.
3. Bălan, Ionuț, *Egalitatea dintre bărbați și femei poate începe cu pensiile*, în *Săptămăna Financiară*, Nr. 109, 7 mai 2007 http://www.sfin.ro/articol_8879/egalitatea_dintre_bărbați_și_femei_poate_incepe_cu_pensiile.html.
4. *Better Policies, Better Outcomes: Promoting the Mainstreaming of Social Inclusion – A Project Supported by the European Commission*, 2006, http://www.cpa.ie/publications/BetterPoliciesBetterOutcomes_2006.pdf.
5. *Challenges in Guaranteeing Adequate Pension Incomes for Women – Policy Brief*, martie 2007, Zaidi Asghar, *European Center For Social Welfare Policy and Research*, http://www.euro.centre.org/data/1175071450_4527.pdf.

6. Chiriac, Alina; Chinole, Cristina, *Egalitatea de gen și reforma pensiilor: Câteva aspecte critice pentru România*, <http://www.reforma-pensiilor.ro/uploaddocs/Cateva%20aspecte%20critice%20pentru%20Romania.pdf>
7. *Communication From the Commission to the Council, The European Parliament, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Concerning a consultation on action at EU level to promote the active inclusion of the people furthest from the labour market*, 8.2.2006
8. *Communication de la Commission Presente par la Commission au Conseil Intégrer l' Egalité des chances entre les femmes et les homes dans l' ensemble des politiques et actions communautaires*, COM(1996)67final du 21/02/1996, http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/com9667.htm.
9. *Country Profiles*, SEC(2007)272 RO, http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2007/joint_report/ro_ro.pdf.
10. Daly, Mary, 2006, *Social Exclusion as concept and Policy Template in the European Union*, în *Working Paper Series 135*, Minda de Gunzburg Center for European Studies, Harvard University, <http://www.ces.fas.harvard.edu/publications/docs/pdfs/Daly135.pdf>.
11. *Declarația de la Madrid*, www.apdr.ro/pdf/declaratie_madrid.pdf.
12. *Discrimination against women with disabilities*, Council of Europe Publishing, octombrie, 2003.
13. Dragolea, Alina, *Raport de Cercetare: Inegalitatea de gen pe piața muncii*, februarie 2007, nepublicat. Cercetarea (nepublicată la momentul realizării acestui volum) a fost realizată în cadrul proiectului *Gen, interese politice și inserție europeană*, coordonat de prof. univ. dr. Mihaela Miroiu, derulat în perioada 2006-2008, finanțat de Consiliul Național al Cercetării Științifice în Învățământul Superior, cod CNCISIS 964.
14. *Drepturile persoanelor cu dizabilități intelectuale. Accesul la educație și angajare. Raport de monitorizare*, 2005, Institutul pentru o Societate Deschisă, România.
15. *European Social Reality. Special Eurobarometer*, februarie 2007, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_273_en.pdf.
16. *European Employment Policies as a core mechanism for achieving equality between men and women*, European Women's Lobby, 2003, http://www.womenlobby.org/site/1abstract.asp?DocID=266&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID_sousmenu=&parentCat=19.

17. *Exemple de bună practică din domeniul serviciilor comunitare privind copiii și tinerii cu dizabilități din România*, Federația Organizațiilor pentru persoane cu dizabilități intelectuale din România,
<http://www.pentruvoi.ro/publicatii/buna%20practical.pdf>.
18. *EWL Position Paper on Care Issues*, European Women's Lobby, 31 mai 2006, http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/policies/Economic%20and%20social%20justice%20for%20women/EWL%20Position%20Paper%20on%20Care_EN.pdf.
19. *First European Quality of Life Survey: Quality of life in Bulgaria and Romania*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/67/en/1/ef0667en.pdf>.
20. *Hotararea de Guvern nr. 541 din 09.iunie.2005 pentru aprobarea Strategiei nationale de dezvoltare a sistemului de asistența socială pentru persoanele varstnice în perioada 2005 – 2008*,
<http://sas.mmssf.ro/compendiumLegislativ.php?id=281>
21. *Hotararea de Guvern nr. 1826 din 22.decembrie.2005 pentru aprobarea Strategiei nationale de dezvoltare a serviciilor social*,
<http://sas.mmssf.ro/compendiumLegislativ.php?id=240>
22. *Glosar* <http://www.reforma-pensiilor.ro/index.php?categ=25>.
23. Grünberg, Laura (coord.); Borza, Ioana; Văcărescu, Theodora-Eliza, 2006, *Cartea neagră a egalității de șanse între femei și bărbați în România*, Editura AnA, <http://www.anasaf.ro/ro/docs/Cartea%20neagra%20a%20egalitatii%20de%20sanse%20intre%20femei%20si%20barbati%20in%20Romania%20%5Bcomplet%5D.pdf>
24. Iancu, Alice, *Gen și implicare politică, Raport de cercetare*, Februarie 2007, nepublicat. Cercetarea (nepublicată la momentul elaborării acestui volum) a fost realizată în cadrul proiectului *Gen, interese politice și inserție europeană*, coordonat de prof. univ. dr. Mihaela Miroiu, derulat în perioada 2006-2008, finanțat de Consiliul Național al Cercetării Științifice în Învățământul Superior, cod CNCISIS 964.
25. Ilie Simona: *Sărăcie și Excluziune socială. Includiunea socială ca obiectiv al sistemului de protecție socială*, în *Calitatea vieții*, XIV, nr.3-4, 2003, http://www.iccv.ro/romana/revista/rcalvit/pdf/cv2003_3-4.a01.pdf
26. *Joint report on Social Protection and Social Inclusion.*, Commission Staff Working Document, Brussels, 6.3.2007, SEC(2007) 329,

- http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2007/joint_report/country_profiles_en.pdf.
27. *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007, from: Council (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs) to: European Council, 6694/07, Brussels, 23 February 2007, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st06/st06694.en07.pdf>.*
 28. *Joint report on Social Protection and Social Inclusion, Council of the European Union, Brussels, 13.03.2006*
 29. Macoveanu, Corina Nicoleta; Csaba, Asztalos Ferenc (coord.), 2007, *Culegere de hotărâri ale Colegiului Director al CNCND, București, Mayon.*
 30. *Memorandumul Comun în Domeniul Incluziunii Sociale, România, 2005.*
 31. *Objectives of the Community programme for employment and social solidarity: Progress http://ec.europa.eu/employment_social/progress/docs/progress003_annexe2_en.pdf*
 32. *Pensii obligatorii administrate privat : Proiectul de lege în forma actuală ar diminua beneficiile care revin femeilor – Comunicat de presă CPE, 2006, www.cpe.ro/romana/images/stories/comunicate/presa/comunicat%20de%20presa%20-%20pensii.doc.*
 33. *Planul Național de Dezvoltare 2007-2013, www.edu.ro/index.php?module=uploads&func=download&fileId=2059.*
 34. *Programul Național de Reforme, 2006, http://www.mie.ro/_documente/dialog_Ro UE/Strategie%20Lisabona/Strategie_Lisabona.pdf.*
 35. *Portfolio of Overarching indicators and Streamlined Social Inclusion, Pensions and Health Portfolios, 2006, http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/indicators_en.pdf*
 36. *Raport de Activitate 2006, CNCND*
 37. *Raport General, (nepublicat) pentru proiectul Gen, Interese politice și inserție europeană, coordonat de prof. univ. dr. Mihaela Miroiu, derulat în perioada 2006-2008, finanțat de Consiliul Național al Cercetării Științifice în Învățământul Superior, cod CNCISIS 964.*
 38. *Raportul Național Strategic privind Protecția Socială și Incluziunea Socială, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, București, Septembrie 2006*
 39. *Raportul Național de progres Memorandumul comun privind incluziunea socială, București, Iunie 2006*
 40. *Raport anual 2006, Romani Criss, p. 9-10 www.romanicriss.org/documente/Noutati/Raport%20anual%20criss%20%202006_final.doc*

41. *Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on Equality between women and men – 2007*, Brussels, 7.2.2007, COM(2007)49final
42. Stanciu, Mariana, *Considerații asupra cercetărilor privind sărăcia extremă în Calitatea vieții*, XV, nr. 3–4, 2004, <http://www.iccv.ro/romana/revista/rcalvit/pdf/cv2004.3-4.a09.pdf>.
43. *Statistics în Focus. Population and Social Conditions – În Work Poverty*, 05/2005, http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/statistics5-2005_en.pdf.
44. *Statusul nutrițional al femeii gravide, al copiilor cu vârsta sub 5 ani, al școlărilor în vârstă de 6-7 ani*, Institutul pentru Ocrotirea Mamei și Copilului Prof. dr. „Alfred Rusescu”, în colaborare cu Reprezentanța UNICEF în România, 2005, http://www.unicef.org/romania/ro/brochure_final_Ro.pdf.
45. *Statusul nutrițional al femeii gravide, al copiilor cu vârsta sub 5 ani, al școlărilor în vârstă de 6-7 ani, Vol. 1*, Institutul pentru Ocrotirea Mamei și Copilului Prof. dr. „Alfred Rusescu”, în colaborare cu Reprezentanța UNICEF în România, 2005
46. *Suportul Social pentru Populația de Romi, Analiza problemelor sociale: direcții de acțiune*, Nr. 1, 2004, p.14, www.caspis.ro/download/Suport%20social%20romi.doc.
47. *The Cross-Atlantic Exchange to Advance Long-Term Care. Background Paper prepared for the European Commission and AARP Joint Conference on Long-Term Care, 13 september 2006, Brussels, Belgium*, shop.ceps.be/download.php?item_id=1374.
48. Văileanu, Cristina; Chiriac Alina *Dimensiunea de gen a reformei pensiilor din România*, 19-20.10.2006, București, http://www.reforma.pensiilor.ro/uploaddocs/prezentare_teoretica.pdf.

Web site-uri

- <http://www.adevarul.ro/articole/peste-un-sfert-din-romani-se-trateaza-in-clinicile-private/311211>.
- <http://www.anr.gov.ro/docs/programe/campanii/CAMPANIE.pdf>.
- <http://www.cotidianul.ro/index.php?id=3472&art=7663&diraut=60&cHash=94a887175e>.
- http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/com_2006_0044_f_acte_en.pdf.
- http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/index_en.htm.

http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/nap/romania_annex1_en.pdf.

http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/nap/romania_annex2_en.pdf.

<http://www.mmssf.ro/website/ro/munca/050906statistici.pdf>.

www.reforma-pensiilor.ro.

Alice Iancu
Alina Dragolea

Dimensiunea de gen a educației

Gender is a relevant variable in policy-making in education of the differentiated education girls and boys get, the gendered implications of education for the labor market and the gender component of the educational staff. This is discussed in the first part of the present article. We believe there is enough material on the subject and that it is necessary now to focus on the implementation and the monitoring of policies. That is why in the second part of the article we focus on recommendations regarding both general directions for the future and specific steps to be taken.

Date generale

1. Uniunea Europeană și abordarea educației din perspectiva de gen:

În cadrul *Foii de parcurs privind egalitatea dintre femei și bărbați* sunt stabilite următoarele obiective:

- ❖ Eliminarea stereotipurilor de gen din educație, pregătire profesională și cultură.
- ❖ Creșterea numărului de femei din domenii masculinizate, precum științele exacte și învățământul tehnic, existând o țintă propusă de 25%.
- ❖ În ciuda unei egalități formale sau chiar a unui ușor avantaj al femeilor în ceea ce privește atingerea formală a unui nivel de educație, trebuie să se țină cont de faptul că **tipologia** educației primite este diferită pentru femei și bărbați, femeile alegând arii de specializare mai apropiate de stereotipurile tradiționale de gen. Asumarea stereotipurilor de gen determină diferențe în criteriile de

alegere a unui tip de specializare, fapt care are ulterior consecințe economice și de status în defavoarea femeilor¹.

În cadrul Uniunii Europene, o importanță crescută este acordată creșterii proporției femeilor în domenii masculinizate (de pildă, științele exacte și învățământul tehnic). Deși femeile, în general, termină în număr mai mare învățământul superior, ele tind să se orienteze către domenii precum științele sociale și educația. **Acestea sunt însă mai prost finanțate în ceea ce privește cercetarea și dezvoltarea.** În UE-15 există o tendință accentuată spre paritate în cercetarea din științele exacte și învățământul tehnic, deși în UE-25 această paritate nu va fi atinsă pe termen scurt sau mediu. Femeile tind să ocupe posturi de **tehnicieni mai degrabă decât de cercetătoare**, iar când sunt cercetătoare activează în domenii² **mai prost finanțate.**³

“Potențialul intelectual al femeilor și contribuția lor la societate nu sunt valorificate pe deplin. În special, participarea lor este foarte scăzută în anumite ramuri ale științelor naturale, în inginerie și învățământul tehnic, arii cheie de cercetare și dezvoltare. Femeile sunt acut subreprezentate în sectorul de afaceri, unde cercetarea și dezvoltarea constituie un element foarte important în Uniunea Europeană.”⁴

2. Sistemul de educație în România - scurtă prezentare

Până în ultimii doi ani, în România se înregistra cel mai scăzut nivel al cheltuielilor pentru educație ca procent din PIB comparativ cu țările membre ale UE (media europeană este de 5,22%,

¹ *A Roadmap for Equality between women and men, 2006-2010*, SEC(2006)275, Communication from the Commission, to the Council, the European Parliament, the European Economic, and Social Committee and the Committee of the Region, Bruxelles, 1.03.2006, p. 6-8.

² Această situație are drept consecințe formarea unei segregări pe orizontală și pe verticală în domeniul cercetării și dezvoltării care funcționează în defavoarea femeilor. Pentru mai multe detalii legate de segregarea ocupațională, vezi studiul *Dimensiunea de gen a pieței muncii*, din acest volum.

³ *Women, science and technology: Measuring recent progress towards gender equality*, august 2004, http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wssi/pdf/stat-focus_en.pdf.

⁴ *She Figures 2006 – Women and Science Statistics and Indicators*, European Commission, p. 13, http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf

iar a noilor state admise în UE este de 5,31%)⁵. În cadrul învățământului obligatoriu, învățământul primar are o rată ridicată de cuprindere de 94% din populația cu vârstă obligatorie de școlarizare (în schimb, cel gimnazial acoperă 85,7%). Se speră că, în viitor, rata de cuprindere în ciclul secundar va fi extinsă odată cu trecerea de la învățământul obligatoriu de 8 ani la cel de 10 ani.⁶

În România, anul școlar 2004-2005 marchează o scădere a numărului elevilor, față de perioada 2000/ 2001, existând o diminuare de 11,0% a numărului de copii înregistrați în educația primară și a celor din educația secundară de 22,3%. Scăderea cea mai mare este înregistrată în **zonele urbane**. În 2005 procentul

persoanelor tinere care au abandonat școala devreme a fost de **20,8%** (în condițiile în care ținta UE pentru 2010 este de **10,0%**).⁷ **Sărăcia** constituie un factor agravant al abandonului școlar, traiul în gospodăriile sărace mărinid riscul de abandon de 2,3 ori, iar în

Mediul rural se confruntă cu trei tipuri de factori de risc în ceea ce privește abandonul școlar:

1. Sărăcia combinată cu dezagregarea socială.
2. Folosirea copiilor pentru munci casnice sau agricole.
3. Necontinuarea studiilor în segmentul superior (doar 2% reușesc să urmeze o facultate).

Sursă: *Memorandumul Comun în Domeniul Incluziunii Sociale*, Romania, 2005, p. 16.

⁵ În anul 2007, procentul din PIB acordat învățământului a fost de 5,2%, reprezentând o creștere de 132,1% față de bugetul alocat acestui domeniu în 2006, (http://www.euractiv.ro/uniunea-europeana/articles%7CdisplayArticle/articleID_8398/Buget-2007-Bani-mai-multi-pentru-toata-lumea.html).

⁶ *Memorandumul Comun în Domeniul Incluziunii Sociale*, 2005, România, Guvernul României și Comisia Europeană – Direcția Generală Ocupare și Afaceri Sociale, p. 15.

⁷ *Raportul Național Strategic privind protecția socială și incluziunea socială*, septembrie 2006, Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse (fost Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei), p. 7.

cele sărace sever de 3,1 ori.⁸ Se estimează că, până în 2050, proporția populației de vârstă școlară va scădea cu aproximativ 20%.⁹

Problema accesului la educație este însă deosebit de îngrijorătoare pentru **copiii romi**, 17,3% dintre ei (cu vârsta cuprinsă între 6 și 17 ani) neprimind educație formală, iar o treime din populația romă fiind analfabetă funcțional¹⁰. Cifrele rămân îngrijorătoare în ciuda progreselor recente: un procent de 18,9% din fetele și băieții de etnie romă care are peste 16 ani nu a absolvit nici o clasă, un procent de 40,1% a absolvit maxim patru clase și doar un procent de 18,3% a terminat liceul sau o școală profesională. Numai 0,9% din tinerii romi au absolvit o facultate.¹¹ Dat fiind faptul că vârsta la căsătorie a **femeilor roma**, precum și cea la care au primul copil tind să scadă **este imperativă dezvoltarea cercetării diferențelor** de gen în cadrul comunității roma privind accesul la educație¹² și elaborarea de programe pentru comunitățile cele mai afectate.

Educația și incluziunea socială:

Există corelații strânse între persoanele care au abandonat școala și riscul de sărăcie. În condițiile în care la nivelul politicilor a existat un **efort redus** pentru readucerea în sistem a persoanelor care abandonează școala, acestea constituie un grup cu risc crescut de **excluziune socială**. **Grupurile dezavantajate** în ceea ce privește accesul scăzut la sistemul de educație sunt: **copiii romi, copiii din familii monoparentale și copiii cu dizabilități**.

Asigurarea unui nivel adecvat de educație contribuie la întreruperea ciclului sărăciei, a transmiterea sărăciei de la o generație la alta.¹³

⁸ *Memorandumul Comun în Domeniul Incluziunii Sociale*, 2005, România, Guvernul României și Comisia Europeană – Direcția Generală Ocupare și Afaceri Sociale, p. 15.

⁹ Idem.

¹⁰ *Country Profiles*, SEC(2007)272 RO, date pentru 2006, http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2007/joint_report/ro_ro.pdf.

¹¹ Idem.

¹² *Faces of poverty, faces of hope*, 2005, UNDP, <http://vulnerability.undp.sk/publications.php>.

¹³ *Memorandumul Comun în Domeniul Incluziunii Sociale*, România, 2005, p. 15-17.

Dimensiunile de gen ale educației

1. Arii problematice

Gradul de cuprindere în învățământ al populației de vârstă școlară (%):

	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005
Total	70,6	72,9	74,2	74,9
Masculin	69,2	71,2	72,5	73,2
Feminin	72,1	74,6	75,9	76,6

Sursă: *România în cifre*, Institutul Național de Statistică, iunie 2005, p. 71.

Nu am numit această secțiune, *Dimensiunea de gen a educației*, întâmplător, întrucât genul este o variabilă cu o importanță covârșitoare în orice analiză a sistemului de învățământ, iar **politicile publice trebuie să țină cont de trei aspecte principale:**

a) Educația genizată pentru fete/ femei și băieți/ bărbați în cadrul curriculei școlare.

Un studiu realizat în anul 2001 privind manualele și programele școlare a condus la următoarele concluzii: „fetelor le este rezervat, de obicei, domeniul privat, al familiei, al educației, al îngrijirii, iar băieților cel public, al politicului, al forței și al deciziei”¹⁴. De asemenea, **profesoarele și profesorii** au un rol determinant în genizarea formării elevilor. Astfel, în cadrul aceluiași studiu, analiza recomandărilor formulate de 135 de profesori în privința alegerii posibilei cariere a arătat nu numai că

¹⁴ Doina-Olga Ștefănescu, 2003, *Dilema de gen a educației*, Editura Polirom, Iași, p. 152.

tipul de meserii recomandate sunt diferite, dar și că fetele, respectiv băieții sunt îndrumați să accepte o anumită structură ierarhică, de exemplu fetele sunt îndrumate să devină *asistent manager*, iar băieții *manager*. Meseriile recomandate doar pentru fete sunt, în general, cele care sunt mai prost remunerate și/ sau vor avea un prestigiu scăzut: „asistentă medicală, asistentă socială, manichiuristă, coafeză, cosmeticiană, stewardesă, decoratoare, secretară, bibliotecară, traducătoare, fotomodel, funcționară, contabilă, psiholog, *baby-sitter*”¹⁵. La întrebarea „pot avea fetele orice meserie”, din 309 elevi, 201 au răspuns că fetele pot face orice meserie¹⁶. Profesorii, în număr total de 176, la întrebarea „ați recomanda meserii diferite pentru fete/ băieți”, au răspuns astfel: 135 recomandă meserii diferențiate în funcție de gen și doar 43 nu fac astfel de recomandări¹⁷.

Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006 – 2009 a Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) cuprinde printre obiectivele sale principale:

*„Combaterea stereotipurilor și rolurilor sexiste din sistemul de învățământ. Educația trebuie să fie una dintre căile fundamentale de corectare a inegalităților sociale și, desigur, a celor care au loc din motive de sex, contribuind astfel la construirea unei societăți libere și democratice. Schimbarea politicii de gen în educație este un proces continuu, acțiunile privind modificarea unor componente ale pregătirii cadrelor didactice și ale conținutului programelor și manualelor școlare, punându-se în practică treptat.”*¹⁸

b) Componenta de gen a personalului didactic

Învățământul este o ramură puternic feminizată. Din totalul de 285.861 de cadre didactice înregistrate în anul școlar 2004/ 2005 numărul femeilor era de 205.728¹⁹. O analiză

¹⁵ Idem, p. 87.

¹⁶ Idem, p. 106.

¹⁷ Idem.

¹⁸ <http://www.anes.ro/documentecheie/strategia.htm>.

¹⁹ *Anuarul statistic*, 2005, Institutul Național de Statistică, cap. 8, <http://www.inse.ro/cms/files/pdf/ro/cap8.pdf>.

structurată pe nivelurile de învățământ (preșcolar, primar și gimnazial, liceal, profesional și de ucenici, post liceal și de maiștri, superior) arată următoarele:

❖ În cadrul învățământului preșcolar există un dezechilibru major de gen: din totalul de 35.288 de cadre didactice înregistrate 69 sunt bărbați.

❖ Acest dezechilibru se menține, chiar dacă nu atât de acut, în cadrul învățământului primar și gimnazial, liceal, inclusiv în cel special. Diferența de gen scade, dar se păstrează în defavoarea bărbaților, doar la învățământul profesional și de ucenici, post-liceal și de maiștri.

❖ Singurul nivel unde numărul bărbaților îl depășește pe cel al femeilor (cu aproximativ 25%) este învățământul superior. Aparent redusă, diferența nu reflectă și segregarea pe verticală din învățământul superior: bărbații sunt, în general, profesori, lectori, conferențieri, în timp ce femeile sunt asistente și preparatoare universitare²⁰.

În ciuda creșterii substanțiale în ultimii doi ani a procentului din PIB acordat învățământului, este **necesară o creștere a nivelului de salarizare a personalului didactic**, măsură care poate să contribuie la reducerea decalajului de gen al cadrelor didactice și la creșterea veniturilor acestora (preponderent femei în acest moment).

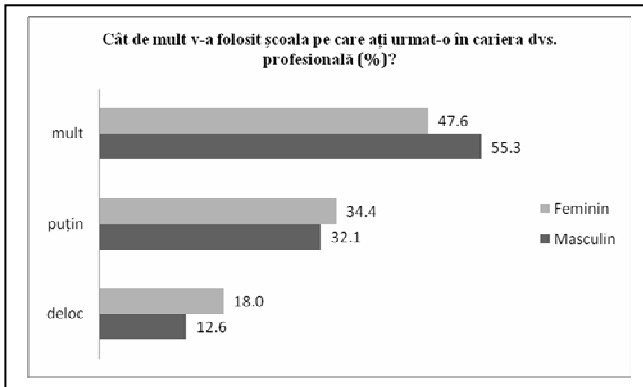
e) Consecințele educației genizate asupra vieții sociale și economice ulterioare: scăderea prezenței pe piața muncii și un risc crescut de excludere socială și sărăcie.

Segregarea ocupațională începe și se consolidează de la vârste mici, după cum am arătat anterior. Femeile sunt îndemnate din școală să urmeze un anumit tip de carieră. Astfel, un alt factor care influențează șansele de angajare ale femeilor și care le împinge spre o viață de lucrătoare casnică este „păcăleala cu educația”²¹: fetele absolvă, în principal, licee teoretice, bărbații

²⁰ Mihaela Miroiu, *Guidelines for Promoting Gender Equity in Higher Education in Central and Eastern Europe*, 2003, CEPES, București, p. 73-75.

²¹ Vladimir Pasti, 2003, *Ultima inegalitate*, Iași, Polirom, p. 169-172.

școli profesionale, șansele de angajare în domenii bine plătite fiind inegale, iar cele care nu au acces la învățământul universitar sunt împinse să devină casnice.



Grafic 1²²

2. Recomandări privind elaborarea de politici publice în educație care să includă dimensiunea de gen

În ceea ce privește dimensiunea de gen în educație, există în acest moment o literatură substanțială privind elaborarea propunerilor de politici publice. **Considerăm că este momentul pentru selectarea de către instituțiile guvernamentale (în parteneriat cu actorii sociali: ONG-uri, sindicatele din învățământ) a variantelor cele mai adecvate și sustenabile, precum și stabilirea de strategii de implementare ale acestora.**

²² Datele sunt prelucrate pe baza cercetării (nepublicată la momentul elaborării acestui volum), realizată în cadrul proiectului *Gen, interese politice și inserție europeană*, coordonat de prof. univ. dr. Mihaela Miroiu, derulat în perioada 2006-2008, finanțat de Consiliul Național al Cercetării Științifice în Învățământul Superior, cod CNCSIS 964. Eșantionul cercetării (1496 de persoane) este reprezentativ pentru populația neinstituționalizată a României, cu o eroare tolerată de $\pm 2,6\%$.

1. Laura Grünberg, 2001, *Good Practice in Promoting Gender Equality in Higher Education in Central and Eastern Europe*, Bucharest, UNESCO – CEPES.
2. Doina-Olga Ștefănescu, Mihaela Miroiu (coord), 2001, *Gen și Politici Educaționale*, București, lucrare publicată în cadrul proiectului *Gender Education in Romania*.
3. Mihaela Miroiu, 2003, *Guidelines for Promoting Gender Equity in Higher Education in Central and Eastern Europe*, CEPES, București.
4. Elena Bălan, Elena Anghel, Marcela Marcinschi-Călineci, Elena Ciohodaru, 2003, *Fete și băieți. Parteneri în viața privată și publică – perspective de gen*, lucrare apărută în cadrul proiectului *Fete, băieți – toți diferiți, toți egali. Educația pentru egalitatea de gen*, CPE, Nemira, București.
5. Domnica Petrovai, Bogdana Bursuc (coord.), 2004, *Diferențe de gen în creșterea și educarea copiilor*, studiu apărut în cadrul proiectului *Voluntariat în sprijinul promovării egalității de gen – voluntare și voluntari promovând egalitatea de gen în liceele bucureștene*, Centrul Parteneriat pentru Egalitate (CPE).
6. Magdalena Balica, Ciprian Fartușnic, Irina Horga, Mihaela Jigău, 2004, *Perspective asupra dimensiunii de gen în educație*, Institutul de Științe ale Educației, UNICEF, București.

Obiectivele politicilor de gen în educație sunt:

Pe termen scurt: eliminarea diferențelor în practicile educaționale (segregarea în sporturi, în educația sexuală sau orientarea profesională) și sancționarea celor care împiedică fetele române să își termine ciclul de învățământ obligatoriu.

Pe termen mediu: acordarea unei importanțe crescute educației pentru viața privată, schimbarea programelor educaționale dintr-o perspectivă sensibilă la gen și creșterea conștientizării dimensiunii de gen și implementarea posibilelor strategii emancipatoare printre profesori și pedagogi.

Pe termen lung: promovarea unei prezențe crescute a bărbaților în domeniul educațional (corpul profesoral sau managementul educațional) eliminarea mesajelor discriminatorii și a practicilor discriminatorii.²³

Considerăm că trebuie acordată o importanță sporită următoarelor propuneri:

Linii directoare:

²³ Mihaela Miroiu, Cristina Ilinca, 2001, *Politici de gen în educație*, în Doina-Olga Ștefănescu, Mihaela Miroiu (coord.), *Gen și Politici Educaționale*, București, p. 49-50.

1. Politici menite să încurajeze atingerea unui echilibru de gen pe toate nivelurile învățământului în ceea ce privește personalul didactic și promovarea de măsuri pentru combaterea discriminației structurale în legătură cu avansarea femeilor în ierarhia profesională din învățământ și eliminarea „tavanului de sticlă”.

2. Politici menite să încurajeze sensibilizarea elevilor și a cadrelor didactice (în special a celor din învățământul primar și secundar) la dimensiunea de gen a educației.

3. Măsuri menite să combată discriminarea structurală a anumitor categorii de elevi (romi, din mediu rural, familii monoparentale, cu dizabilități).

4. Combaterea segregării educaționale pe gen în vederea eliminării consecințelor acesteia pe piața muncii și în ceea ce privește excluziunea socială.

Propuneri specifice:

1.1. Creșterea cantumului sporurilor de vechime, mai mult decât în prezent, pentru stimularea intrării și dezvoltării unei cariere în domeniul educației.

1.2. Cercetări menite să evidențieze obstacolele cu care se confruntă cadrele didactice femei în privința avansării ierarhice în învățământul superior.

2.1. Includerea în programa școlară (în învățământul preșcolar, primar și gimnazial, liceal, profesional și de ucenici, post liceal și de maiștri) a unor cursuri care să abordeze problematici de gen, aplicate în funcție de vârstă și mediu.

2.2. Programele de formare continuă să conțină și elemente de creștere a conștientizării importanței dimensiunii de gen și a combaterii discriminației de gen, pe criterii etnice, economice, sexuale și religioase.

3.1. (vezi și punctul 2.2) Programe de tipul „școala după școală” care să descurajeze abandonul școlar și rămânerea în urmă pentru următoarele grupuri de copii: copii cu părinți plecați la muncă în străinătate, copii romi, copii cu dizabilități, copii din

familii monoparentale, copiii din mediul rural și urban dezavantajate (pungile de sărăcie²⁴).

3.2. Programe de educație sexuală și pentru sănătatea reproducerii, cu accent pe aspectele diferențiate în funcție de gen, vârstă și mediu, derulate cu ajutorul specialiștilor în domeniu.

4.1. Centre de orientare și consiliere profesională (în licee și facultăți) axate pe promovarea șanselor egale în alegerea unei cariere.

4.2. Dezvoltarea unui program care să promoveze „rolurile pozitive” – familiarizarea elevilor și studenților cu modele de reușită profesională în diverse domenii (femei și bărbați).

²⁴ Zone defavorizate, afectate de sărăcie cronică (orașe mici și mijlocii, zone rurale cu agricultură de subzistență și zone afectate de șomaj de lungă durată). Cătălin Zamfir (coord.), 2001, *Situația sărăciei în România. Dimensiuni, surse, grupuri de risc, în România socială – Revistă de cultură și analiză socială*, 2001/2, p. 32, http://adatbank.transindex.ro/html/cim_pdf385.pdf.

BIBLIOGRAFIE

1. *Anuarul statistic*, 2005, Institutul Național de Statistică, cap. 8, <http://www.insse.ro/cms/files/pdf/ro/cap8.pdf>.
2. *A Roadmap for Equality between women and men, 2006-2010*, SEC (2006)275, Communication from the Commission, to the Council, the European Parliament, the European Economic, and Social Committee and the Committee of the Region, Bruxelles, 1.03.2006.
3. *Country Profiles*, SEC(2007)272 RO, http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2007/joint_report/ro_ro.pdf.
4. *Faces of poverty, faces of hope*, 2005, UNDP, <http://vulnerability.undp.sk/publications.php>.
5. *Gen, interese politice și inserție europeană*, coordonat de prof. univ. dr. Mihaela Miroiu, derulat în perioada 2006-2008, finanțat de Consiliul Național al Cercetării Științifice în Învățământul Superior, cod CNCISIS 964.
6. *Memorandumul Comun în Domeniul Incluziunii Sociale*, 2005, România, Guvernul României și Comisia Europeană – Direcția Generală Ocupare și Afaceri Sociale.
7. Miroiu, Mihaela; Ilinca, Cristina, 2001, *Politici de gen în educație*, în Ștefănescu, Doina-Olga; Miroiu, Mihaela (coord.): *Gen și Politici Educaționale*, București, p. 49-50.
8. Miroiu, Mihaela, 2003, *Guidelines for Promoting Gender Equity in Higher Education in Central and Eastern Europe*, CEPES, București, p. 73-75.
9. Pasti, Vladimir, 2003, *Ultima inegalitate*, Iași, Polirom, p. 169-172.
10. *Raportul Național Strategic privind protecția socială și incluziunea socială*, septembrie 2006, Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse (fost Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei).
11. *România în cifre*, iunie 2005, Institutul Național de Statistică.
12. *She Figures 2006 – Women and Science Statistics and Indicators*, European Commission, p.13 http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf.

13. Ștefănescu, Doina-Olga, 2003, *Dilema de gen a educației*, Editura Polirom, Iași.
14. *Women, science and technology: Measuring recent progress towards gender equality*, August 2004, http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wssi/pdf/stat-focus_en.pdf.

Web site-uri

http://www.euractiv.ro/uniunea-europeana/articles%7CdisplayArticle/articleID_8398/Buget-2007-Bani-mai-multi-pentru-toata-lumea.html

Dimensiunea de gen a bugetării

This article represents a short introduction to gender budgeting, the aim is not to provide an exhaustive review of practice of gender budgeting in the EU, but a brief guide to the importance of gender budgeting, definition, objectives, good practice examples. The article also analysis whether gender budgeting is a priority or even a subject on the Romanian public agenda.

Bugetarea de gen în Uniunea Europeană

Introducere.

„Bugetul național nu este doar un instrument tehnic, care însumează venituri și (propune) cheltuieli. Este cea mai importantă declarație politică făcută de executiv în cursul anului. Ea reflectă valorile fundamentale pe care se bazează politica națională.”¹

În toate societățile, femeile și bărbații nu au încă acces egal la resurse, putere și drepturi. Politicile publice joacă, în general, un rol important în reducerea decalajului economic, politic și social între femei și bărbați, în particular, decizia guvernului de a cheltui bani (de pildă) pentru servicii de sănătate, locuințe, tran-sport poate să diminueze sau să crească asimetria de gen. „Bugetele transformă prioritățile și angajamentele politice ale guvernului în măsuri practice”², de aceea trebuie observat și dacă în urma taxelor și a cheltuielilor, egalitatea de gen reprezintă o prioritate și un angajament.

¹ *Resurse financiare: controlul bugetar eficient în sectorul de securitate*, http://www.dcaf.ch/oversight/proj_romanian_6.pdf.

² *Gender budgeting, an overview of the European Women's Lobby*, februarie 2004, p. 4, <http://www.ifuw.org/uwe/docs/ewl-genderbudgeting-en.pdf>.

Inițiativele privind bugetarea de gen sunt noi în Europa, primele activități au avut loc în Australia în 1984, iar în ultimii ani eforturile s-au extins și în țările membre ale Uniunii Europene (Marea Britanie, Franța, Suedia, Italia ș.a.). În 2003, Parlamentul European a adoptat o rezoluție privind bugetarea de gen care cuprinde o definiție a acestuia, scopuri, obiective, instrumente și metode.

Ce este bugetarea de gen?

Bugetarea de gen reprezintă integrarea dimensiunii de gen în procesul bugetar. „Aceasta presupune realizarea unei analize de impact a politicilor bugetare, încorporând perspectiva de gen în toate nivelurile procesului bugetar și reorganizarea veniturilor și a cheltuielilor cu scopul de a promova egalitatea de gen”³.

Bugetarea de gen nu presupune că 50% din cheltuieli vor avea femeile ca grup țintă, iar 50% - bărbații. Bugetarea de gen nu înseamnă nici:

- ❖ crearea unor bugete noi separate pentru femei;
- ❖ analiza doar a acelor părți din buget care au explicit legătură cu genul;
- ❖ solicitarea unor cheltuieli mai mari și a unor taxe mai mici.⁴

Bugetarea de gen pornește de la premisa că bugetele nu sunt neutre la gen, ci reflectă „distribuția puterii în societate”⁵ și reproduc disparitățile socio-economice deja existente în societate. Femeile și bărbații au nevoi specifice în funcție de rolul lor în viața politică, economică, socială și familială, însă, adesea, modul în care bugetele sunt realizate ignoră diferențele între femei și bărbați în termeni de roluri și responsabilități. Analiza politicilor bugetare din prisma impactului pe care îl au asupra femeilor și bărbaților

³ European Parliament, *Report on gender budgeting- building public budgets from a gender perspective, final* A5-0214/2003, 16 iunie 2003, p. 12, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=EN&pubRef=//EP//NONSGML+REPORT+A5-2003-0214+0+DOC+PDF+V0//EN>.

⁴ *Gender budgeting, an overview of the European Women's Lobby*, februarie 2004, p. 7, <http://www.ifuw.org/uwe/docs/ewl-genderbudgeting-en.pdf>

⁵ Idem.

ajută la „demistificarea” neutralității bugetelor și reprezintă o modalitate de a determina gradul de responsabilitate a guvernului față de nevoile cetățenilor prin raportare la resursele publice.

Angajamentul față de bugetarea de gen trebuie să fie luat la cel mai înalt nivel politic și trebuie instituționalizat.⁶ *European Women's Lobby* recomandă ca activitatea să fie coordonată în cadrul Guvernului de Ministerul Finanțelor.

Exemple de bune practici

- ❖ În *Franța*, o analiză a bugetelor din perspectivă de gen este obligatorie din punct de vedere legal;
- ❖ În *Suedia*, toate ministerele au obiective legate de egalitatea de gen, iar Ministerul de Finanțe realizează un raport privind distribuirea resurselor economice între femei și bărbați.⁷

Organizațiile neguvernamentale au un rol activ, mai ales când nu există stimulente legislative, ținând cont și că inițiativele privind integrarea dimensiunii de gen în cadrul bugetului necesită o îmbinare a expertizei de gen cu cea în politici bugetare și financiare.

Accentul asupra inegalității dintre femei și bărbați nu înseamnă că alte tipuri de inegalitate (rasă, regiune ș.a.) sunt ignorate.

A nu lua în seamă care este impactul bugetelor asupra femeilor și bărbaților nu presupune neutralitate, ci costuri legate de eficiența economică, de calitatea vieții.

Ce urmărește bugetarea de gen?

Scopul bugetării de gen este reducerea decalajelor socio-economice dintre femei și bărbați, de aceea este necesară monitorizarea continuă a consecințelor politicilor publice din perspectivă de gen.

- ❖ creșterea participării femeilor în decizii economice și în procesul bugetar;
- ❖ sporirea consultării și participării publice în pregătirea și monitorizarea bugetelor;

⁶ *Gender budgeting, an overview of the European Women's Lobby*, februarie 2004, p. 14, <http://www.ifuw.org/uwe/docs/ewl-genderbudgeting -en.pdf>.

⁷ Idem.

- ❖ creșterea posibilității de a face guvernele responsabile pentru angajamentul lor față de egalitatea de gen;
- ❖ îmbunătățirea transparenței și a eficienței în ceea ce privește rezultatele deciziilor bugetare ale guvernului.⁸

Important

Activitatea de îngrijire neremunerată efectuată de femei reprezintă un element important în cadrul bugetării. Aceasta trebuie avută în vedere în cazul unor reduceri ale cheltuielilor destinate serviciilor de îngrijire a dependenților, în cazul unor reforme menite să crească eficiența economică.

Rolul pe care îl au serviciile de îngrijire și consecințele lipsei acestora sunt recunoscute, de exemplu, în Suedia, unde în jur de 2% din PIB este alocat furnizării serviciilor de îngrijire a copiilor.

Unde se poate integra dimensiunea de gen?

Inițiative privind bugetarea de gen pot să aibă loc la nivel național, regional sau local, în departamente ale guvernului etc. și pot să vizeze întregul buget, cheltuielile anumitor departamente sau programe, cheltuielile aferente unor noi proiecte, schimbări ale sistemului de taxare, implementarea legislației.

Bugetarea de gen poate să fie aplicată într-o anumită etapă a procesului de bugetare: planificare pentru a stabili obiectivele, evaluare pentru a identifica alocările financiare menite să ducă la atingerea obiectivelor, audit, evaluarea gradului în care obiectivele au fost atinse.⁹

⁸ Idem, p. 8.

⁹ Diane Elson, *Gender mainstreaming and gender budgeting*, Conference *Gender equality and Europe's future*, European Commission, DG Education and Culture

Bugetarea de gen poate fi aplicată cheltuielilor sau părților din bugetul public generatoare de venit.

Cheltuielile publice pot fi transferuri (pensii, ajutor de șomaj, beneficii pentru îngrijirea copiilor și de maternitate etc.), subvenționări, servicii (bunuri publice și utilități, precum: sănătate, educație, electricitate, drumuri etc.). Modificări ale acestora au impact asupra standardului de viață al oamenilor, schimbări ale transferurilor pot să modifice venitul femeilor și al bărbaților.

European Women'n Lobby propune ca suma totală a cheltuielilor să fie împărțită în trei categorii pentru a analiza consecințele bugetului asupra femeilor și bărbaților. *Cheltuieli care au o componentă de gen* (cheltuieli specifice de gen) au în vedere nevoile particulare ale femeilor și bărbaților, de exemplu: programe de sănătate pentru femei, consiliere privind violența domestică ș.a. *Cheltuielile privind egalitatea de șanse* au ca scop egalitatea de gen, de pildă: concediu parental plătit și servicii de îngrijire a copiilor. *Cheltuieli centrale*¹⁰, care în majoritatea statelor reprezintă 99% din totalul cheltuielilor, au ca scop accesul comunității la bunuri și servicii. Această categorie este percepută ca fiind neutră la gen, însă aici trebuie efectuată o analiză a impactului acestora asupra femeilor și bărbaților. Este nevoie de indicatori care să măsoare cantitatea de cheltuieli care se adresează explicit egalității de gen în comparație cu suma totală a cheltuielilor sau să evalueze cantitatea de cheltuieli destinată serviciilor publice care au o importanță specială pentru femei.

Veniturile pot să fie obținute din taxe directe (pe venit, de comerț etc.) sau indirecte (taxa pe valoare adăugată, pe alcool, pe țigări ș.a.), ale utilizatorilor (electricitate, apă, educație, sănătate etc.) sau din alte surse.

Creșterea taxei pe valoare adăugată (TVA) îi afectează pe cei care au venituri mai mici, printre aceștia femeile sunt supra-reprezentate. Creșterea taxei pe venit îi afectează pe cei cu venituri mari, pe bărbați. **„Decizia politică în legătură cu creșterea unei**

Jean Monnet project Brussels, 4 martie 2003, p. 6, <http://www.wbg.org.uk/pdf/gender-mainstreaming-and-budgetingelsonEU2003.pdf>.

¹⁰ În engleză *mainstream expenditure*.

taxe reprezintă și o alegere pentru mai multă sau mai puțină egalitate de gen”.¹¹

Bugetarea de gen. Exemple de bune practici

Franța

Din anul 2000, Ministerul Economiei, Finanțelor și Industriei redactează un document care arată contribuția bugetului național la promovarea egalității de gen și a drepturilor femeilor. Fiecare minister trebuie să identifice cheltuielile alocate programelor care au ca grup țintă femeile și activităților pe care le-au desfășurat pentru a susține egalitatea de gen.

Irlanda

Planul național de dezvoltare pentru perioada 2000-2006 a integrat și perspectiva de gen: fiecare propunere de proiect inițiată a trebui să conțină și o evaluare a modului în care femeile și bărbații pot fi afectați în mod diferit de proiect sau de cheltuieli. Evaluarea de impact trebuia să conțină și propuneri privind modalitățile în care proiectul poate fi modificat pentru a susține egalitatea de gen.

Norvegia¹²

Ministerul pentru Familie și Copii¹³ a făcut în 2003 (împreună cu Ministerul Muncii și Ministerul Securității Sociale) o analiză a politicilor economice, concentrându-se, mai ales, pe impactul politicilor asupra familiei-lor și asupra armonizării vieții de familie cu profesia.

Suedia

Departamentul pentru Industrie, Comerț și Comunicații a realizat câteva rapoarte în care analizează impactul politicilor economice (precum, asigurări sociale, pensii etc.) asupra contribuției femeilor la produsul intern brut și asupra productivității femeilor și bărbaților.¹⁴

Ce se întâmplă în România?

Am văzut că importanța bugetării de gen este recunoscută de statele membre UE și că inclusiv la nivel de ministere se

¹¹ *Gender budgeting, an overview of the European Women's Lobby*, februarie 2004, p. 12, <http://www.ifuw.org/uwe/docs/ewl-genderbudgeting-en.pdf>

¹² Norvegia nu este țară membră a Uniunii Europene, este parte la Convenția Schengen.

¹³ În engleză *Ministry of Children and Family Affairs*.

¹⁴ Diane Elson, *Gender mainstreaming and gender budgeting*, Conference *Gender equality and Europe's future*, European Commission, DG Education and Culture Jean Monnet project Brussels, 4 martie 2003, p. 16-18, <http://www.wbg.org.uk/pdf/gender-mainstreaming-and-budgetingelsonEU2003.pdf>.

efectuează studii de impact privind consecințele anumitor programe, acțiuni asupra femeilor și bărbaților.

În România importanța bugetării de gen este recunoscută la nivelul organizațiilor neguvernamentale, de către Comisia pentru Egalitatea de Șanse pentru Femei și Bărbați din Camera Deputaților, în cadrul proiectelor care au ca temă egalitatea de gen¹⁵.

În *Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009*¹⁶, în *Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei*, bugetarea de gen nu este o arie de intervenție sau un obiectiv.

European Women's Lobby recomandă ca Ministerul de Finanțe să aibă un rol important în cadrul bugetării de gen. În România, la nivel ministerial se consideră că dimensiunea de gen este separată de alocările bugetare sau că acestea nu influențează decât într-o mică măsură egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Minodora Cliveti¹⁷ a adresat în luna februarie a acestui an o scrisoare¹⁸ ministrului finanțelor care avea ca subiect includerea problematicii de gen în politica bugetară. Prin intermediul acestei scrisori solicita răspuns la întrebările: „există, în cadrul Ministerului, personal pregătit pentru „gender budgeting”?, la construcția bugetului de stat pe anul 2007 ați avut în vedere integrarea dimensiunii de gen?, alocările bugetare pentru anul

¹⁵ De exemplu, în cadrul proiectului PNUD România, *O abordare integrată a participării politice a femeilor și bărbaților*, susținut de guvernele Canadei, Elveției și Israelului, desfășurat în perioada 2004-2005, în ghidul practic *Egalitatea de șanse între femei și bărbați în implementarea politicilor publice în România*, realizat de Dina Loghin, este inclusă și bugetarea de gen.

¹⁶ *Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009* este publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 270/24.III.2006. Aceasta este disponibilă și la următoarea adresă: <http://www.anes.ro/documentecheie/strategia.htm>.

¹⁷ Președinta Comisiei pentru Egalitatea de Șanse pentru Femei și Bărbați din Camera Deputaților.

¹⁸ Scrisoarea (trimisă în data de 14.02.2007) și răspunsul primit (pe 7.03.2007) mi-au fost puse la dispoziție de către Comisia pentru Egalitatea de Șanse pentru Femei și Bărbați din Camera Deputaților.

2007, pe ansamblu și pe sectoare, conduc la reducerea, menținerea sau adâncirea inega-lităților dintre sexe?”.

Care a fost răspunsul Ministerului Finanțelor Publice?

„Potrivit prevederilor Legii nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările ulterioare, proiectul anual de buget este construit pe baza propunerilor formulate de către ordonatorii principali de credite în scopul finanțării unor acțiuni sau ansamblu de acțiuni, cărora le sunt asociate obiective precise, în fundamentarea cărora se poate integra dimensiunea de gen- „gender budgeting”.

Politicile publice și programele/proiectele prin care acestea se implementează, stabilite de ministere și agenții guvernamentale și propuse a se finanța prin buget, trebuie să aibă în vedere egalitatea de șanse între femei și bărbați și eliminarea discriminării de orice fel.

Totodată, precizăm că ***măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex*** se aplică, potrivit Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii și ***nu sunt influențate exclusiv de alocările bugetare pentru un domeniu sau altul***” (n.a.: sublinierile aparțin autoarei).¹⁹

Însă, egalitatea de gen este influențată de alocările bugetare.

În anul 2006, prioritățile Guvernului au fost legate de ordinea publică: 5.426,2 milioane – cheltuieli pentru apărare și 6.722,9 milioane pentru siguranța națională și ordine publică, cheltuielile pentru învățământ au fost în sumă de 2.355,1 milioane de lei, iar pentru sănătate, guvernul a alocat 1.438,5 milioane de lei. Tot în 2006 și au fost tăiate cheltuielile de investiții²⁰. O analiză a impactului pe care aceste alocări bugetare le au asupra femeilor și bărbaților, a gradului în care ele susțin egalitatea de gen ar fi fost utilă și necesară în condițiile în care domeniile de mai sus au o componentă de gen puternică (în învățământ și sănătate lucrează preponderent femei).

În cadrul tranziției românești, politicile guvernamentale au orientat femeile către piață. Acestea au plătit impozite, redistribuite (o parte) către bărbați prin politicile statului de

¹⁹ Răspunsul Ministrului Finanțelor Publice, Sebastian Vlădescu, 7.03.2007.

²⁰ http://www.hotnews.ro/articol_34076-Bugete-mai-mari-pentru-ministerele-inar-mate.htm.

susținere a ramurilor economice dominate de aceștia (minerit, metalurgie, con-strucții de mașini).²¹ Care a fost consecința? Femeile au devenit „dependente de bărbați nu în virtutea pieței, ci a politicilor statului privind alocarea bugetelor și ierarhizarea salariilor”.²²

Din cercetarea *Gen, interese politice și inserție europeană*,²³ a reieșit că dacă cetățenii ar putea hotărî cum să cheltuiască Guvernul banii plătiți ca impozit, aceștia i-ar direcționa către sănă-tate, spitale, medicamente (31%), locuri de muncă (16%), educa-ție, școli (17%). Dacă ar putea hotărî unde să investească Primăria banii strânși din impozite locale, cetățenii i-ar direcționa către infrastructură (23%), spitale (19%), locuri de muncă (15%), protec-ție socială și ajutoare pentru nevoiași (11%), școli, grădinițe (12%).

Investițiile în servicii de îngrijire pentru copii au o componentă de gen puternică, lipsa acestora afectează diferit femeile și bărbații în condițiile în care femeile sunt principalele îngrijitoare în cadrul familiei.²⁴ Decizia ca o parte din banii colectați din impozite să fie direcționați către investiții în servicii de îngrijire, rep-rezintă o alegere pentru mai multă sau mai puțină egalitate de gen și reflectă prioritățile și angajamentul Guvernului față de nevoile cetățenilor.

Recomandări de politici publice

În continuare voi oferi câteva direcții menite să ajute la inițierea unor activități de bugetare care să integreze și dimensiunea de gen.

²¹ Mihaela Miroiu, 2004, *Drumul către autonomie*, Editura Polirom, Iași, p. 266. Pentru mai multe detalii vezi capitolul VIII, *Bărbații statului, femeile pieței. Efectele conservatorismului asupra politicilor de gen în tranziția românească*.

²² Idem.

²³ Cercetarea (nepublicată la momentul realizării acestui volum) a fost realizată în cadrul proiectului *Gen, interese politice și inserție europeană*, coordonat de prof. univ. dr. Mihaela Miroiu, derulat în perioada 2006-2008, finanțat de Consiliul Național al Cercetării Științifice în Învățământul Superior, cod CNCISIS 964

²⁴ Mai multe informații despre consecințele lipsei serviciilor de îngrijire pentru copii, vezi în studiul *Dimensiunea de gen a reconcilierii dintre muncă, familie și viață privată*, din acest volum.

1. În primul rând este nevoie de efectuarea unor **studii în legătură cu impactul alocărilor bugetare**²⁵ asupra egalității dintre femei și bărbați.
2. Este nevoie de efectuarea unor **studii privind banii alocați pentru implementarea legislației specifice de gen**: combaterea violenței domestice, prevenirea discriminării de gen, combaterea hărțuirii sexuale etc.
3. Ministerul Finanțelor Publice trebuie să atașeze un document bugetului național în care să se regăsească **o analiză a contribuției bugetului național la promovarea egalității de gen**.
4. Fiecare minister trebuie să **identifice cheltuielile alocate pentru sprijinirea egalității de gen, să includă în funcție de profilul său, o sumă destinată susținerii unor activități** menite să sprijine egalitatea de gen.
5. Toate instituțiile guvernamentale membre **CONES să aloce o parte din buget** către susținerea programelor adresate egalității de gen (de pildă, Autoritatea Națională pentru Tineret să direcționeze o parte din bani către proiecte care să aibă ca beneficiar femeile tinere, Ministerul Educației să investească în învățământul preșcolar etc.)
6. Este nevoie de creșterea conștientizării rolului pe care îl au deciziile bugetare asupra egalității de gen, calității vieții, eficienței economice. Aceasta se poate face prin **seminarii** cu reprezentanți ai instituțiilor membre în Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES).

Doar în urma unor analize serioase, se poate construi un buget sensibil la gen și se poate identifica impactul cheltuielilor și al impozitelor asupra femeilor și bărbaților. Aceste analize constituie un prim pas în vederea construirii unor bugete sensibile la gen. Realizarea unor bugete sensibile la gen implică o schimbarea profundă a modului în care politicile sunt formulate și

²⁵ Studiile să fie efectuate și la nivel local.

implementate. Introducerea dimensiunii de gen în procesul bugetar necesită o creștere a conștientizării celor implicați și promovarea respon-sabilității pentru angajamentele bugetare. Întrebări precum: „care este impactul acestor măsuri fiscale asupra egalității de gen?”, „reduc acestea inegalitatea de gen, contribuie la adâncirea decalajului socio-economic dintre femei și bărbați?” ar trebui să înso-țească fiecare etapă a procesului bugetar.

BIBLIOGRAFIE

1. *European Parliament, Report on gender budgeting- building public budgets from a gender perspective*, final A5-0214/2003, 16 iunie 2003. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=EN&>

pubRef=//EP//NONSGML+REPORT+A5-2003-0214+0+DOC+ PDF+ V0//EN.

2. Elson, Diane, *Gender mainstreaming and gender budgeting*, Conference *Gender equality and Europe's future*, European Commission, DG Education and Culture Jean Monnet project Brussels, 4 martie 2003., <http://www.wbg.org.uk/pdf/gender-mainstreaming-andbudgetingelssonEU2003.pdf>.
3. *Gender budgeting, an overview of the European Women's Lobby*, februarie 2004, <http://www.ifuw.org/uwe/docs/ewl-genderbudgeting-en.pdf>.
4. *Gen, interese politice și inserție europeană* (Raport de cercetare, nepublicat).
5. Loghin, Dina, 2005, *Egalitatea de șanse între femei și bărbați în implementarea politicilor publice în România*, ghid practic.
6. Miroiu, Mihaela, 2004, *Drumul către autonomie*, Editura Polirom, Iași.
7. *Resurse financiare: controlul bugetar eficient în sectorul de securitate*, http://www.dcaf.ch/oversight/proj_romanian_6.pdf.
8. *Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009* Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 270/24.III.2006; <http://www.anes.ro/documentecheie/strategia.htm>.
9. Villagomez, Elisabeth, *Gender responsive budgets: issues, good practices and policy options*, Regional Symposium on Mainstreaming Gender into Economic Policies, 28-30 ianuarie 2007, <http://www.pariopportunita.regione.marche.it/documenti/Genderbudgets-UNECEwebdraft.pdf>

Website-uri

http://www.hotnews.ro/articol_34076-Bugete-mai-mari-pentru-ministerele-inarmate.htm.

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/budgeting/budgeting_en.html

<http://www.mfinante.ro/link.jsp?body=/buget/index2007.htm>
INDEX tematic

INDEX TEMATIC

A

Abordare integratoare de gen, 10,
11, 32, 133, 134, 141, 142, 155
Acorduri flexibile, 95, 96, 98, 100,
103, 121, 125, 126
Acquis comunitar, 29, 38, 65
Alocație financiară, 99
Angajator, 30, 50, 60, 63, 64, 68,
78, 79, 80, 88, 92, 95, 97, 98,
99, 100, 102, 104, 112, 119,
123, 147, 155, 158, 159, 160,
161

B

Barometru, 54, 128
Bărbați, 7- 14, 17-22, 23, 24, 28,
29, 31, 32-38, 41-56, 59, 61- 64,
66-72, 78, 80, 83, 84, 85, 86, 96,
103, 107- 109, 122, 124, 129,
130, 133, 141, 142, 144, 146,
149, 151, 153-155, 158, 159,
163- 168, 183, 187, 188, 189,
191, 193, 195, 196, 197, 199,
200-206
Buget, 19, 22, 92, 109, 110, 196,
198, 202, 204, 205, 206
Bugetare de gen, 7, 17, 19, 20, **195**,
196, 197, 198, 200, 201

C

Calitate, 27, 61, 63, 86, 106, 117,
118, 121, 125, 133, 134, 136,
144, 158, 169, 175, 177
Calitatea muncii, 170

Calitatea vieții, 76, 106, 129, 170,
180, 197
Cercetări, 16, 69, 106, 192
calitative, 29, 62
cantitative, 29, 61
Cetățean, 21, 30, 111, 117, 137,
138-140, 146, 148, 160, 162,
197, 203
Cheltuieli, 19, 121, 136, 138, 139,
176, 184, 195, 196, 198, 199,
202, 204, 205
Coeziune socială, 106, 133, 143
Concediu, 37, 39, 61, 93, 94
de maternitate, 39, 41, 64, 69,
79, 90, **92**, 93, 94, 118, 159,
161
de paternitate, **92**, 93, 94
de risc maternal, 119
parental, 41, **44**, 64, 88, **92**, 93,
94, 103, 104, 115, 120, 124,
126, 154, 158, 199
paternal, 119, 126
Cost, 13-15, 59, 63, 64, 87, 88, **89**,
90, 92- 94, 99, 100-102, 109,
114, 117, 121, 123, 137, 167,
176, 197
Creșe, 63, 65, 89, 90-92, 114, 115,
117, 121, 125, 176
Criza demografică, 34, 138

D

Declarația de la Madrid, 150, 178
Demografie, 34-36, 83-85, 100,
138, 173
Dependenți, 30, 87, 90, 112

Diferență de salarizare, 34, 45, 48,
49, 72, 119, 149, 165
Directivă europeană, 36, 37, 72, 93
Discriminare, 12, 13, 16, 21, 33,
49, 50, 51, 54, 57, 72, 78-80,
110, 143, 149, 150, 157, 165
de gen, 21, 31, 37, 50, 110, 144,
149, 157, 192, 202, 204
directă, 38, 80
indirectă, 38, 80
la angajare, 164
multiplă, 19, 85, 149, 173
pe piața muncii, 30, 34, 50, 149,
157, 158, 159
structurală, 152, 159, 192
Disponibilitate, 88, 90, 97, 100,
122, 153
Diversitatea femeilor, 18, 19, **20**,
29, 85, 110, 144
Dizabilități (femei cu), **58**, 69, 144,
149, 150, 154, 157, 173

E

Egalitate, 40, 72, 100, 109, 134,
141, 142, 144, 188, 196, 198,
200-205
Egalitate de șanse, 35, 36, 38, 40,
43, 44, 49, 50, 53, 62, 71, 78,
84, 85, 95, 107, 109, 124, **134**,
144, 199, 201, 202
Excluziune socială, 17, 18, 20, 133,
134, 135, 136, 143, 150, 165,
186, 192

F

Facilități, 28, 57-59, 61, 63-65, 79,
90-92, 94, 101-103, 122, 123,
144, 153-155, 158, 171

Familie, 7, 17, 18, 20, 27, 40, 49,
58, 63, 81, 83, 84, 86, 88, 90,
97, 102, 104-109, 111, 113, 115,
119, 120, 123, 124, 126, 139,
153, 155, 165, 172, 174, 187,
203
monoparentală, 57, 89, 114,
125, 126, 141, 144, 151, 157,
159, 186, 192, 193
Femei, 10, 13, 14, 17-22, 27-29,
32, 33, 36-38, 41, 43, **44**, 46-54,
55, 60-64, 66, 78, 79, 83, 84,
94-97, 104, 107, 109, 112, 113,
120, 121, 124, 144, 152, 163,
164, 184, 189, 193, 197, 200,
201-203, 205
cu dizabilități, **58**, 69, 144, 149,
157, 173
în rural, **57**, 118, 164, 177
manager, 97
peste 45 de ani, 164
peste 55 de ani, 146, 158
peste 65 de ani, 164, 165, 168
peste 75 de ani, 164
roma, 19, 44, **56**, 60, 69, 110,
112, 125, 144, 148, 149, 157,
158, 173, 174, 186
singure, 19, 57, 69, 141, 144,
151, 156
tinere, 19, **55**, 85, 102, 110, 125,
204
Fertilitate, 86, 173
Flexibil, 33, 58, 64, 65, 95-97, 117,
121-123
Foaie de parcurs, 34, 42, 48, 64, 72,
76
Full-time, 84, 87, 91, 96, 97, 104,
122

G

Gen, 3, 4, 7-25, 28, 29-34, 37, 40-46, 49, 50, 52, 53, 55, 56, 58, 61-63, 66-73, 75, 77, 81, 83, 85, 87, 89, 90, 93, 95, 98, 100, 103, 104, 107, 110, 112, 114, 122, 124, 126, 127, 131, 133-136, 138, 139, 141, 142, 144-146, 148, 149, 151-159, 161, 163-168, 170-172, 174, 177-179, 182-184, 186-205
Grădiniță, 63, 87, 91, 92, 114-117, 121, 125, 203

H

Hărțuire sexuală, **54**, 79

I

Implicarea angajatorilor, 63, 88, **92, 98, 100**
Incluziune, 7, 11, 18, 62, 133, 135, 136, 139, 142, 143, 150, 186 activă, **136**, 137, 157
Indemnizație, 64, 119-120, 126, 172
Inegalitate pe piața muncii, 30, 40, 71, 140, 205
Inserție, 41, 62, 65, 69, 126, 203
Interese, 7, 15, 17, 19, 20, 23, 144 politice, 4, 8, 52, 111, 203

Î

Îngrijire, 16, 35, 36, 40, 44, 45, 48, 50, 57, 58, 61-65, 67, 71, 72, 79, 83, 84, 86-93, 95, 96, 99, 100, 102-107, 111-113, 117, 118, 120-122, 124-127, 143, 153,

154, 155, 158, 166, 169-171, 175, 177, 198, 199, 203
Îngrijitor, 90, 153, 155, 156, 172

L

Legislația muncii, 29, 38-40, 53, 57, 95, 98
Lisabona (Strategia), 32, 33, 39, 42, 83, 84, 112, 133, 135, 145

M

Maternitate, **39, 40**, 41, 58, 61, 64, 69, 72, 79, 83, 87, 90, 92-95, 118-120, 126, 149, 150, 159, 162, 164, 166, 199
Muncă, 11, 18, 31, 34, 36, **37**, 39, 44, 45, 48, 56, 58, 60, 64, 78, 79, 80, 83, 89, 95, 97, 98, 120, 121, 122, 145, 148, 151, 161, 170, 192

O

Organizație, 17, 80, 100, 101, 118, 119, 120, 122, 123

P

Parteneri sociali, 14, 15, 23, 63, 85, 93, **100**, 102, 103, 125, 126, 158
Parteneriat, 7, 23, 30, 51, 127, 190
Participare, 32, 63, 83, 84, 86, 88, 112, 143, 150, 170

Part-time, 59, 65, 84, 86, 87, 91,
96, 97, 98, 104, 122, 123, 130,
148
Pensie ocupațională, 160
Pensie privată, 160
Pensii, 7, 15, 18, 20, 118-120, 133,
134, 136, 138, 139, 141, 144,
145, 146, 151, 152, 159-169,
199, 200
Piața muncii, 11, 16-18, 20, 27, 28-
31, 33-40, 42, 44, 49, 54, 56, 57,
59, 61-63, 67, 69, 72, 83, 84, 86,
87, 89, 93-95, 100, 103, 104,
107, **112**, 113, 115, 124-126,
136, 137, 139, 142-145, 148-
150, 152, 153, 158, 163, 165,
167, 169, 170, 175, 176, 179,
189, 192
Piloni, 136, 159, 160, 166
Pilonul I, **160**
Pilonul II, **160**, 161, 166
Pilonul III, **160**, 161, 166
Plan, 43, 44, 60, 68, 71, 108, 110,
124, 160, 200, 201
Plată egală pentru muncă de
valoare egală, 36, 40
Politici, 31, 42, 156, 191, 192, 196,
200
active, 39, 40
de ocupare, 33, 38, 39, 54
de reconciliere, 85, 99, 103, 113
pasive, 39
protective, 41, 150
publice, 7, 9, 12, 17, 19, 20, 29,
41, 61, 65, 134, 155, 158,
167, 177, 187, 190, 195, 197,
202, 204
Populație activă, 37, 43
Populație ocupată, 37, 43

R

Raport, 21, 32, 47, 84, 108, 138,
139, 144, 149, 153, 161, 165,
170, 171, 172
Rata de ocupare, 42, 45, 149
Reconciliere, 11, 17, 18, 32, 83-85,
97, 99, 102, 105, 121, 165
Reforma pensiilor, 164, 166, 178
Roma (femei), 112, 114, 125, 139,
144, 147-149, 157, 158, 174,
186
România, 4-9, 11, 12, 14, 17, 18,
20, 22-24, 26-31, 33, 37-40, 43,
48-50, 53-55, 59, 63-66, 68, 72,
73, 75-77, 82, 105-107, 109-
115, 122, 124, 125, 128, 129,
135-142, 146, 147, 149-157,
160-166, 168, 170, 171, 173-
175, 178-182, 184-187, 193,
194, 201, 206

S

Salariu, 39, 45, 47, 60, 64, 72, 93,
104, 119, 121, 126, 151, 152,
164
Salarizare, 45, 48, 72, 93, 149, 165,
189
Sănătate (sistem de), 18, 136, 144,
152, 169, 171, 172, 174, 175,
199
Sărăcie, 18, 28, 55, 69, 139, 140,
143, 144, 146, 148, 151, 161,
163-165, 168, 177
severă, 140, 186
Segregare
ocupațională, 33, 45, 71, 104,
189
pe orizontală, 12, 45, 46, 73,
152, 159

pe verticală, 50, 189
Servicii de îngrijire, 83, **86**, 88, 91,
92, 102, 103, 106, 113, 117,
118, 125, 169, 199, 203
Servicii publice, 87, 90, 96
Strategie, 22, 32, 33, 56, 107, 108,
109, 124, 135, 141, 143, 145,
156, 167, 201
Summit-ul de la Barcelona, 35, 88

Ș

Șomaj, 16, 28, 33, 43, 54, 69, 88,
137, 139, 143, 145, 153, 159,
162

T

Tranziție, 19, 27, 28, 162, 203
Tratatul de la Amsterdam, 31
Tratatul de la Roma, 31

V

Venituri, 19, 28, 37, 44, 45, 47, 49,
50, 51, 52, 55, 64, 71, 78, 79,
87, 89, 119, 120, 142-144, 146,
151, 152, 163, 165, 167, 168,
171, 176, 189, 195, 196, 199