

1. NOȚIUNI INTRODUCATIVE PRIVIND EGALITATEA DE GEN

Egalitatea de gen este un drept prin care oricine este liber să își dezvolte propriile aptitudini și să își exprime opțiunile, fără a fi influențate de particularitățile sexului căruia îi aparține. Comportamentele, aspirațiile și nevoile diferite ale femeilor și bărbaților, trebuie să beneficieze de apreciere și promovare egală.

Discriminarea de gen este o încălcare a drepturilor omului !

Genul este un instrument conceptual cu ajutorul căruia sunt analizate rolurile, responsabilitățile, constrângerile, șansele și nevoile bărbaților și femeilor în orice context. Rolurile și nevoile de gen sunt influențate de clasă, vârstă, rasă și etnie, cultură și religie și de mediul geografic, economic și politic.

Genul implică roluri, responsabilități, constrângeri și privilegii construite social care sunt atribuite sau impuse femeilor și bărbaților într-o anumită cultură. Atitudinile și caracteristicile referitoare la gen, rolul jucat de bărbați și femei și așteptările referitoare la ei variază de la o societate la alta și se schimbă de la o epocă la alta. Faptul că atitudinile față de gen sunt construite de societate înseamnă și că ele se pot modifica astfel încât să ducă la crearea unei societăți mai echitabile și mai juste și a unei democrații echilibrate din punctul de vedere al genului.

Egalitatea de gen trebuie să constituie un obiectiv central al oricărei societăți democratice care dorește să creeze drepturi cetățenești depline și egale pentru toți și este intrinsec legată de dezvoltarea durabilă a acesteia, fiind vitală pentru punerea în practică a drepturilor omului.

Putem afirma că există egalitate între femei și bărbați atunci când ambele sexe sunt capabile să:

- împartă în mod egal puterea și influența;
- să aibă oportunități egale în ceea ce privește independența financiară prin muncă și prin întemeierea propriei afaceri;
- să se bucure de acces egal la educație și de oportunitatea de a-și dezvolta deprinderile și talentele;
- să împartă responsabilitatea pentru casă și copii și să fie liberi de orice fel de

constrângeri, intimidări și acte de violență referitoare la gen atât acasă cât și la locul de muncă.

Analizele arată din ce în ce mai mult că egalitatea de gen nu reprezintă un scop în sine ci și un mijloc cheie de realizare a obiectivelor mai largi de dezvoltare, de la reducerea sărăciei, creșterea productivității și producția cumulată, mortalitate infantilă mai mică, și reducerea exploatarei prin muncă a copiilor, până la o mai bună luare a deciziilor și o mai mare putere de negociere pentru femei în cadrul gospodăriilor. Fie direct, fie indirect toți acești factori contribuie la creștere economică.

În mod similar, inegalitatea de gen poate să frâneze în mod semnificativ creșterea economică, unele dintre statele cu cele mai ridicate niveluri de inegalitate fiind adeseori acelea care au cele mai scăzute venituri pe cap de locuitor.

Egalitatea de gen recunoaște că bărbații și femeile trebuie să aibă drepturi, responsabilități și oportunități de muncă egale, care să le garanteze un nivel de trai adecvat pentru ei și familiile lor, care să le ofere siguranța de bază și care respectă drepturile omului și permite dezvoltarea creativității și atingerea împlinirii personale.

Importanța pe care organizațiile internaționale precum Uniunea Europeană sau Organizația Internațională a Muncii o acordă acestei problematici este demonstrată de numărul mare de instrumente juridice care se referă de egalitatea de gen. Acestea stabilesc cu fermitate principiile că munca decentă este un factor de producție și faptul că discriminarea pe piața forței de muncă și în angajare trebuie eliminate atât pentru a genera o rată mai mare a productivității cât și pentru a permite bărbaților și femeilor să se bucure de drepturi egale la locul de muncă.

EGALITATEA DINTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN DOMENIUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ

În ciuda progreselor realizate în ultimele decenii, egalitatea de gen în ocuparea forței de muncă rămâne un obiectiv evaziv în toate societățile. Femeile continuă să se confrunte cu discriminare și situații dezavantajoase în toate domeniile vieții economice.

Cu toate acestea, chiar dacă nu se poate presupune că toate femeile își doresc să lucreze, ele vor să beneficieze de aceeași libertate ca și bărbații în alegerea unui loc de muncă, și atunci când aleg să lucreze ar trebui să aibă aceleași șanse de a găsi locuri de muncă decente ca și bărbații.

Astăzi, milioane de femei din întreaga lume fie se confruntă cu discriminarea în accesul la formare sau la un loc de muncă, fie sunt limitate la anumite profesii având șanse reduse de mobilitate, fie sunt remunerate mai puțin pentru o muncă de valoare egală sau se situează în imposibilitatea de a câștiga venituri suficiente pentru a se întreține pe ele sau familiile lor.

Aceste tipuri de inegalități privează femeile de posibilitatea de a face alegeri și de a beneficia de oportunități în angajare și sunt în opoziție cu prevederile normative de dreptate și echitate. Eliminarea discriminării se află în centrul politicilor de ocupare ca o chestiune de justiție socială și drepturile omului.

2.1 Ce se înțelege prin egalitatea de gen pe piața muncii?

Prin egalitatea între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- alegerea sau exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- angajare pe orice loc de muncă vacant și la orice nivel al ierarhiei profesionale;
- promovare la orice nivel al ierarhiei profesionale;
- informare, orientare și consiliere profesională, programe de calificare/recalificare profesională, perfecționare, specializare;
- respectarea normelor de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;
- beneficii de natură salarială și nesalarială;
- sistemele de securitate și asistență socială;

Alegerea sau exercitarea liberă a unei profesii sau activități.

Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației și locului de muncă este liberă.

Este interzis și se sancționează contavențional condiționarea participării unei persoane la o activitate economică ori în alegerea sau exercitarea a unei profesii de apartenența sa la un anumit sex.

Angajare pe orice loc de muncă vacant și la orice nivel al ierarhiei profesionale

Toți salariații au dreptul la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și exercitare a profesiei, fără discriminare fondată de sex.

Potrivit legii persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă vor aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultața cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajator.

Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasa, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat ce privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă (ordonanța Guvernului 137/2000).

Promovare la orice nivel al ierarhiei profesionale

Legea stabilește obligația pentru angajatori să asigure egalitatea de șanse între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor în regulamentele de ordine interioară ale unităților.

De asemenea, angajatorii sunt obligați să îi informeze sistematic pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

Accesul la un loc de muncă, recrutarea și promovarea

Angajatorii sau reprezentanții acestora, care anunță ocuparea unui post au obligația de a asigura accesul liber la toate etapele procesului de angajare tuturor persoanelor fără nici o deosebire, excludere, restricție sau preferință pe bază de sex.

Procesele de recrutare și promovare sunt cruciale pentru a intra pe piața forței de muncă, pentru a obține accesul către putere și pentru a accede la poziții de conducere. Cercetările sugerează faptul că societățile care integrează cu succes jumătatea feminină a talentului disponibil în structurile lor interne de conducere obțin rezultate financiare mai bune.

Realizarea acestuia presupune adoptarea unor politici și practici pentru a asigura participarea femeilor la procesul decizional și de guvernare la toate nivelurile și în toate domeniile de activitate.

Salarizare egală pentru muncă de valoare egală

Prin egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă, din punct de vedere al formării și perfecționării profesionale, se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- Informare și consiliere profesională;
- Programe de inițiere, calificare, etc...;
- Perfecționare, specializare și recalificare profesională.

Programele de îndrumare și de formare sunt o resursă cheie pentru succesul la locul de muncă și pentru avansarea în cariera.

Salarizare egală pentru muncă de valoare egală

Diferența de între femei și bărbați reflectă discriminarea continuă și inegalitățile de pe piața muncii, care în practică le afectează în special pe femei. Cauzele acestea sunt complexe și interdependente. Chiar dacă au o calificare cel puțin la fel de bună cu cea a remunerație bărbaților, abilitățile femeilor nu sunt la fel de bine apreciate și avansarea lor este mai lentă, ceea ce duce la o diferență de remunerație între femei și bărbați.

Există o strânsă relație între politicile de remunerație, politicile de angajare, clasificarea și promovarea profesională precum și reglementarea timpului de lucru. Multe sporuri salariale depind de durata contractului de muncă (spor de vechime), categoria profesională din care face parte lucrătorul (spor profesional), calitatea sau cantitatea zilei de lucru realizate (spor pentru dăruire, flexibilitatea programului de lucru, sau pentru ore suplimentare). Această legătură intimă are ca efect negativ faptul că o politică discriminatorie în materie de clasificare profesională și a angajării atrag de asemenea o

discriminare salarială.

Legea română interzice și sancționează contravențional:

- condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii, de apartenența sa la un anumit sex;
- refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pe motiv că aparține unui anumit sex, cu excepția cazurilor prevăzute de lege;
- condiționarea de sexul unei persoane a ocupării unui post prin anunț sau concurs;
- discriminarea pe criteriul de sex în anunțarea, organizarea concursurilor, selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- solicitarea testelor de sarcină pentru candidatele la diverse posturi pe piața muncii, precum și folosirea maternității ca motiv de discriminare pentru selecția candidatelor la angajare (există excepții prevăzute de lege în cazul în care natura ori condițiile particulare ale locului de muncă sunt interzise femeilor care sunt gravide sau alăptează);
- discriminarea unei persoane pe criteriul de sex la condițiile raportului de muncă stabilite prin contract;

discriminarea pe criteriul de sex la stabilirea și modificarea atribuțiilor din fișa postului