



INSPECȚIA MUNCII INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ HARGHITA

Nr.11881/CLCA/22.11.2019

COMUNICAT DE PRESĂ Egalitatea de șanse între femei și bărbați

Egalitatea între femei și bărbați reprezintă un drept fundamental, o valoare comună a Uniunii Europene și o condiție necesară pentru îndeplinirea obiectivelor de creștere, ocupare a forței de muncă și coeziune socială la nivelul UE. Deși există încă o serie de inegalități între femei și bărbați, în ultimele decenii s-au făcut progrese semnificative pentru ca femeile și bărbații să beneficieze de șanse egale în toate domeniile de activitate. Acest lucru se datorează, în primul rând, legislației privind tratamentul egal, măsurilor destinate să integreze principiul egalității de șanse în toate politicile comunitare și măsurilor specifice privind promovarea femeilor. În medie, în Uniunea Europeană, femeile câștigă cu 2 euro mai puțin pe oră decât bărbații.

La nivel european, cadrul de referință în domeniul egalității de gen este reprezentat în prezent de *Angajament strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2016-2019*, care vine în completarea *Pactului european pentru egalitatea de gen 2011-2020*. Prioritățile Angajamentului strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2016-2019 sunt aceleași cu cele enunțate în strategia anterioară a Comisiei Europene, printre care se numără și „promovarea egalității între femei și bărbați în procesul decizional”.

Conform Angajamentului strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2016-2019 „inegalitățile de gen în cadrul organelor decizionale ale organizațiilor de cercetare au fost reduse: procentul de femei care conduc instituții a crescut în 15 dintre cele 20 de state membre ale UE pentru care au fost disponibile date din anii 2010 și 2014”. Totuși, în acest domeniu încă sunt necesare măsuri de reducere a inegalităților. De aceea, unul din obiectivele strategiei actuale în domeniul prioritar Egalitatea în procesul de luare a deciziilor este îmbunătățirea colectării datelor și a echilibrului de gen în pozițiile decizionale din organisme de cercetare.

În România sunt transpuse aceste prevederi în Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Mai precis, articolul 21, alin. 1 menționează că „Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, unitățile economice și sociale, precum și partidele politice, organizațiile patronale și sindicale și alte entități nonprofit, care își desfășoară activitatea în baza unor statute proprii, promovează și susțin participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie”

Încă din primele sale articole, Constituția României consacră principiul egalității, iar mai departe, în art. 16 (Egalitatea în drepturi), alin. 3 este garantată egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea funcțiilor și demnităților publice, civile sau militare. În Articolul 41 (Munca și protecția socială a muncii) este consacrat, printre altele și principiul nediscriminării pe criteriul genului în ceea ce privește remunerarea: se prevede ca la muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații.

Codul Muncii statuează că în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. Tot aici sunt enumerate și criteriile pe care pot fi întemeiate actele de încălcare a principiului egalității, printre ele și sexul. În plus, în Codul muncii se prevede, că 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. De asemenea se impune obligativitatea efectuării controlului medical la angajarea în muncă însă se interzice solicitarea testelor de graviditate la angajarea în muncă.

INSPECTIA MUNCII

Institutiile si autoritatile publice centrale si locale, civile si militare cu un numar de peste 50 de angajati, precum si companiile private cu un numar de peste 50 de angajati, au posibilitatea sa identifice un angajat caruia sa-i repartizeze, prin fisa postului, atributii in domeniul egalitatii de sanse intre femei si barbati (...)", conform proiectului de lege.

Se interzice, printre altele, concedierea pe criterii de sex, se amintește de protecția împotriva concedierii pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere, pe durata concediului de maternitate, pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani **"Diferența o face statutul de mamă"**.

Când vorbim de realitate, constatăm că cele două sexe nu sunt tocmai egale. , există foarte multe femei manager, femei politician, femei antreprenor, femei cu succes în carieră, dar sunt mult mai mulți bărbați, iar diferența o face statutul de mamă. Da, pentru că trăim într-o societate în care, bărbații și femeile nu fac 50/50 în îngrijirea copiilor, a casei și în educația copiilor. Potrivit unei cercetări realizate de Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD), **femeile din România petrec în medie 19 ore pe săptămâna pentru îngrijirea copiilor**, mult sub mediile înregistrate în țări precum Olanda (48 de ore pe săptămâna), Germania (35), Polonia (37) sau Marea Britanie (35). „O explicație poate fi găsită și în faptul că angajatorii din România sunt printre cei mai inflexibili atunci când vine vorba de a acorda angajaților posibilitatea să-și facă propriul program.

Aceeași organizație arată că în 84,5% dintre cazuri, angajații români sunt obligați să vină la serviciu după un

program fix și stabilit exclusiv de angajator. În țările nordice, acolo unde statul este îndeosebi preocupat de încurajarea sporului natural și de susținerea mamelor în creșterea copiilor, lucrurile stau diferit. Spre exemplu, în Suedia și Danemarca doar 36%, respectiv 43,5% dintre angajați trebuie să respecte un program de lucru impus de companiile pentru care lucrează, restul fiind liberi, într-o măsură mai mare sau mai mică, să-și formeze propriul orar”.

În vederea aplicării prevederilor art.8 lit.d din Legea nr.202/2002, **angajatorii trebuie să elaboreze o procedură internă care să cuprindă circuitul instituțional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați.**

De asemenea, în vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, definită conform art.11 din Legea nr.202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare , angajatorii trebuie să aplice următoarele măsuri de prevenire și acțiune:

- Elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri antihărțuire;
- Realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;
- Asigurarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;

INSPECTIA MUNCII

- Promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;
- Informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.
- Având în vedere că, Inspekția Muncii prin inspectoratele teritoriale de muncă asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul său de competență, și ținând cont de acțiunea stabilită în poziția 24 din Proramul cadru de acțiuni al Inspekției Muncii pentru anul 2020, în cadrul tuturor acțiunilor de control se va urmări și modul în care angajatorii respectă prevederile legale stabilite prin normele metodologice mai sus menționate.