

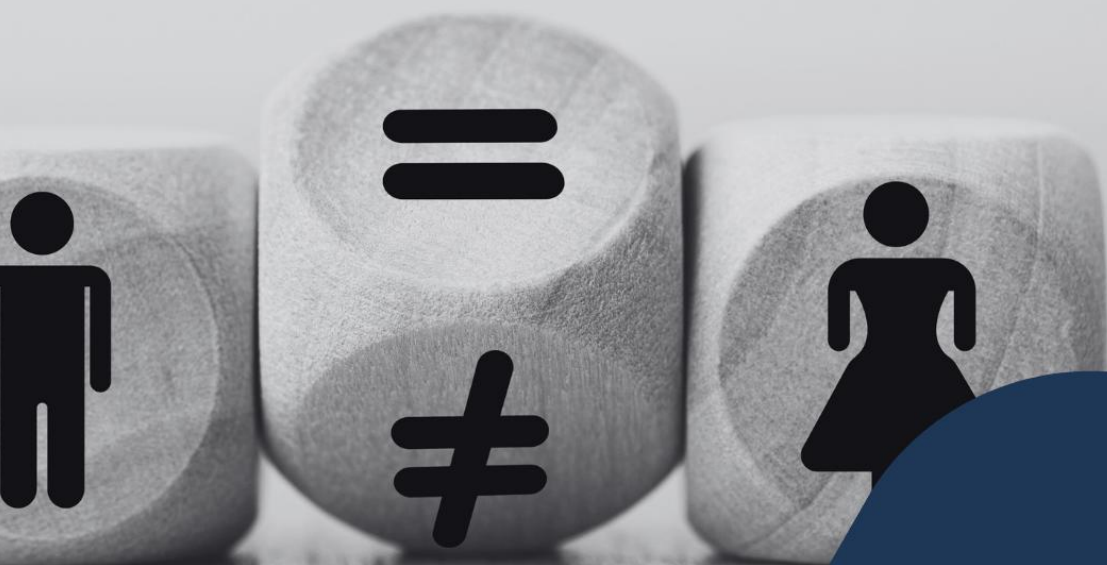


Co-funded by
the European Union



MICRO MANUAL

Mind the GAP! Acțiuni comune ale organizațiilor
muncitorești pentru reducerea decalajului de
remunerare între genuri



Introducere

Diferența de remunerare între femei și bărbați (engl. GPG) reprezintă una dintre cele mai adânci nedreptăți sociale, deoarece femeile câștigă, în medie, mai puțin decât bărbații pentru o muncă similară. Factorii structurali, cum ar fi discrepanțele în angajare, segregarea pe sectoare și avansarea inegală în carieră, contribuie la menținerea acestei disparități. Chiar și în fața progreselor legislative, femeile se confruntă în continuare cu bariere sistemice ce, în timp, intensifică inegalitățile salariale. Uniunea Europeană a recunoscut de mult timp egalitatea de remunerare ca un principiu esențial în tratatele sale, însă provocările în aplicarea acestuia continuă să existe. Acest mini manual evidențiază importanța organizațiilor muncitorești în reducerea acestor inegalități, prin negociere colectivă, asistență juridică și implementarea unor politici la locul de muncă menite să asigure transparență și echitate.

Cauzele diferenței de remunerare între femei și bărbați

În Uniunea Europeană, o mare parte a diferenței de remunerare între femei și bărbați rămâne neexplicată, neputând fi atribuită factorilor legați de angajat sau de locul de muncă, precum nivelul de educație, tipul de angajare, programul de lucru sau sectorul economic. Cu toate acestea, există mai mulți factori-cheie care contribuie la această inegalitate:

1. **Segregarea sectorială** – Femeile sunt supraprezente în domenii cu salarii mai mici, precum educația, sănătatea și îngrijirea persoanelor, ceea ce explică aproximativ 24% din diferența de remunerare între sexe.
2. **Disparitatea dintre munca plătită și cea neplătită** – Deși femeile lucrează un număr total mai mare de ore atunci când se include și munca neplătită, ele se confruntă adesea cu stagnare profesională din cauza responsabilităților legate de îngrijirea familiei.
3. **Plafonul de sticlă** – Femeile continuă să fie subreprezentate în pozițiile de conducere și, în medie, câștigă cu 23% mai puțin decât bărbații aflați în funcții similare.
4. **Lipsa transparenței salariale** – Structurile neclare de salarizare îngreunează negocierea unor salarii echitabile și identificarea cazurilor de discriminare salarială.
5. **Educația și abilitățile de negociere** – Femeile sunt, în general, mai puțin înclinate să își negocieze salariile, ceea ce duce la venituri mai mici de-a lungul carierei comparativ cu bărbații.

Rolul organizațiilor lucrătorilor

Sindicatele și organizațiile lucrătorilor au un rol esențial în rezolvarea diferențelor de gen în salarii. Eforturile lor sunt concentrate pe mai multe domenii cheie. În primul rând, prin negocierea colectivă, sindicatele negociază acorduri privind salariile care garantează aceeași remunerare pentru aceeași muncă, contribuind la reducerea disparităților salariale între sexe. În plus, sindicatele sprijină lucrătorii în depunerea plângerilor pentru discriminare salarială și consideră angajatorii responsabili pentru inegalitățile salariale, oferind **asistență juridică**. De asemenea, susțin **transparența salarială**, cerând publicarea acestora, ceea ce ajută la identificarea și abordarea discriminării sistematice la locul de muncă. În plus, sindicatele promovează **politicile de flexibilitate la locul de muncă**, cum ar fi concediul de maternitate plătit, servicii accesibile de îngrijire a copiilor și programe de lucru flexibile, care ajută la reducerea barierelor pentru femei pe piața muncii. În cele din urmă, sindicatele împuternicesc lucrătorii promovând drepturile lor la o remunerare egală prin programe de formare, workshopuri și campanii de conștientizare.

Directiva Uniunii Europene privind transparența salariilor

Directiva Uniunii Europene privind transparența salariilor din 2023 se ocupă cu inegalitățile salariale, impunând **transparența salariilor** în toate statele membre. Aceasta include câteva dispoziții cheie, cum ar fi obligația angajatorilor de a publica intervalul salarial în anunțurile de recrutare. Lucrătorilor li se acordă dreptul de a solicita comparații salariale pe sexe în cadrul locurilor lor de muncă, ceea ce asigură o mai mare transparență. În plus, companiile cu 250 sau mai mulți angajați sunt obligate să raporteze **diferențele salariale între sexe**. De asemenea, angajatorilor li se interzice să întrebe candidații despre nivelul salariilor anterioare, ceea ce ajută la reducerea creșterii diferențelor salariale existente. Directiva întărește, de asemenea, opțiunile legale pentru victimele discriminării salariale, inclusiv **dreptul la despăgubiri**.

Deși această directivă reprezintă un pas semnificativ înainte, aplicarea sa eficientă va necesita un sprijin considerabil din partea instituțiilor. Întreprinderile mici și mijlocii pot întâmpina provocări în îndeplinirea noilor cerințe, ceea ce subliniază necesitatea unui sprijin din partea statului pentru a facilita implementarea acesteia.

Provocări și recomandări pentru anumite țări:

Există provocări pentru anumite țări și strategii pentru combaterea diferențelor salariale între sexe. Principalele concluzii referitoare la țările partenere în cadrul proiectului Mind the GAP! includ următoarele:

1. **Bulgaria** – Aplicarea deficitară a legislației muncii și stereotipurile de gen continuă să fie bariere majore. Este esențială consolidarea mecanismelor de aplicare a legii și desfășurarea unor campanii eficiente de conștientizare.
2. **Italia** – Participarea redusă a femeilor pe piața muncii și segregarea ocupațională persistă. Se recomandă politici care să încurajeze concediul paternal și să promoveze clasificări profesionale neutre din punct de vedere al genului.
3. **Macedonia de Nord** – Lipsa transparenței salariale și influența profundă a normelor patriarhale frânează progresul. Este necesară introducerea raportării obligatorii a salariilor și implicarea activă a sindicatelor.
4. **Muntenegru** – Femeile sunt subreprezentate în poziții de conducere bine plătite. Implementarea unor politici sensibile la dimensiunea de gen și facilitarea accesului femeilor la funcții de leadership sunt prioritare.
5. **Malta** – Un procent ridicat de femei lucrează cu normă parțială, accentuând astfel disparitățile salariale. Se recomandă îmbunătățirea protecției sociale și stimularea angajărilor echitabile din perspectivă de gen.
6. **România** – Dezechilibrele de gen în funcțiile de conducere necesită transformări culturale către un leadership incluziv și politici echitabile la locul de muncă.
7. **Serbia** – Diferențele salariale dintre femei și bărbați sunt încă semnificative în sectorul sănătății și educației. Este necesară integrarea cerințelor privind transparența salarială în legislația muncii.
8. **Slovacia** – Îngrijirea neplătită afectează disproporționat progresul profesional al femeilor. Extinderea infrastructurii pentru îngrijirea copiilor și promovarea unor politici de muncă adaptate nevoilor familiale sunt esențiale.
9. **Polonia** – Diferențele salariale din sectorul privat persistă din cauza lipsei de transparență. Este crucială întărirea cadrului legislativ și a mecanismelor care responsabilizează angajatorii.

Concluzii

Diferența de gen în salarii are rădăcini adânci, ceea ce face necesară implementarea unor intervenții diverse pentru a rezolva această problemă continuă. **Organizațiile lucrătorilor** au un **rol esențial** în obținerea egalității salariale prin reprezentarea și susținerea activă a drepturilor lucrătorilor, prin negocierea colectivă și furnizarea de asistență juridică. Deși Directiva UE privind transparența salariilor creează un cadru legislativ pentru a stimula progresul, succesul acesteia depinde de aplicarea strictă a legii și de o cooperare eficientă între sindicate, angajatori și factorii de decizie politică. Reducerea diferenței de gen în salarii presupune reforme structurale, schimbări culturale profunde și un activism constant al lucrătorilor, pentru ca egalitatea salarială să devină o realitate palpabilă, nu doar un ideal.



Co-funded by
the European Union

„Finanțat de Uniunea Europeană. Opiniile exprimate reprezintă punctul de vedere al autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat poziția Uniunii Europene sau a Comisiei Europene. Uniunea Europeană sau organismul care alocă fondurile nu pot fi considerate responsabile pentru aceste opinii.”