

# **Egalitatea de șanse între femei și bărbați. Monitorizarea legislației și practicii în noile state membre și în statele în curs de aderare la Uniunea Europeană 2005<sup>1</sup>**

## **Introducere**

### **1. O privire de ansamblu asupra legislației și politicilor în domeniul egalității de gen din Uniunea Europeană**

Egalitatea de gen se referă, în genere, la situația în care femeile și bărbații au drepturi și obligații egale și sunt tratați în mod identic, indiferent de statutul lor social. Un concept mai degrabă modern, «egalitatea de gen» rămâne încă controversată în multe state. În interiorul spațiului UE, principiul tratamentului egal s-a dezvoltat pornind de la o prevedere juridică relativ izolată din anii '60 până la importantul *acquis communautaire* contemporan din domeniul egalității. Cu toate acestea, ca element critic al coeziunii sociale și economice, egalitatea de gen la nivelul UE a progresat cu pași mici pe tot parcursul procesului de integrare.

Uniunea Europeană a generat un corp important de legislație în domeniul egalității de gen. Principiul remunerării egale a fost introdus în Tratatul de la Roma din 1957. Patruzeci de ani mai târziu, Tratatul de la Amsterdam din 1997 a îmbogățit în mod semnificativ legea inițială, acordând Comunității o bază juridică clară pentru acțiuni în domeniul egalității de șanse și a tratamentului egal al femeilor și bărbaților.<sup>2</sup> În mod particular, art. 141<sup>3</sup> reprezintă o prevedere legislativă critică, deoarece

---

<sup>1</sup> Publicat de către Open Society Institute, OSI/Network Women's Program 2005. Consultant: *Nicole Watson*, Consultant of the Equal Opportunities for Women and Men Project of the Network Women's Program.

<sup>2</sup> Articolele 13, 137 și 141 ale Tratatului de la Amsterdam.

<sup>3</sup> „(1) Fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. (2) În sensul prezentului articol, prin remunerație se înțelege salariul sau suma obișnuită de bază sau minime, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta. Egalitatea de remunerare, fără discriminare pe motiv de sex, presupune ca: (a) remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită la normă să fie stabilită pe baza aceleiași unități de măsură; (b) remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită cu ora să fie aceeași pentru locuri de muncă echivalente. (3) Consiliul, hotărând în conformitate cu procedura menționată la articolul 251 și după consultarea Comitetului Economic și Social, adoptă măsuri necesare pentru a asigura punerea în aplicare a principiului egalității șanselor și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă, inclusiv a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă echivalentă. (4) Pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională,

Curtea Europeană de Justiție a afirmat<sup>4</sup> că el constituie o parte a obiectivelor sociale ale Comunității, care nu trebuie percepută doar ca o uniune economică, ci simultan ca una care urmărește asigurarea progresului social și îmbunătățirii condițiilor de trai și muncă ale cetățenilor săi. Mai mult, *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene*<sup>5</sup> include egalitatea între femei și bărbați printre principiile fundamentale.<sup>6</sup> La capitolul legislației secundare, Directiva din 1975 cu privire la plata egală și Directiva din 1976 privind tratamentul egal reprezintă instrumente juridice importante pentru protejarea egalității de șanse între femeile și bărbații angajați în viața profesională, în domenii precum remunerarea egală (pentru muncă de valoare egală), accesul la locuri de muncă, pregătirea profesională, promovarea și condițiile de muncă. Alte directive privind tratamentul egal al femeilor și bărbaților în ceea ce privește programele de asigurări sociale, programele de asigurare la locul de muncă, concediul de maternitate și paternitate și munca part-time au completat tabloul legislativ, oferind noi baze pentru lupta împotriva discriminării de sex. Un nou instrument legislativ de importanță specială a fost adăugat în 1997, în urma jurisprudenței dezvoltate de Curtea Europeană de Justiție și în scopul de a eficientiza legea comunitară, și anume Directiva 97/80/EC<sup>7</sup> care a introdus inversarea sarcinii probelor. Directiva are o importanță specială, căci introduce conceptul de «discriminare indirectă».<sup>8</sup> În ultimii ani, Curtea Europeană de Justiție a pronunțat peste 50 de decizii care au consolidat cadrul juridic al egalității de șanse între femei și bărbați.

În plus față de cadrele legislative principale și secundare au fost articulate și importante elemente de *soft law*. *Strategia cadru a Comunității privind egalitatea de gen (2001-2005)*<sup>9</sup> reprezintă un document strategic semnificativ în privința egalității de gen, articulând cadrul de acțiune al Comisiei „în vederea eliminării inegalităților și a promovării egalității între femei și bărbați” printr-un număr de obiective critice: promovarea egalității de gen în viața economică, egalitatea de participare și

---

principiul egalității de tratament nu împiedică un stat membru să mențină sau să adopte măsuri care să prevadă avantaje specifice menite să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul mai slab reprezentat, să prevină sau să compenseze dezavantaje în cariera profesională.”

<sup>4</sup> Decizia Curții Europene de Justiție din 10 februarie 2000, în cazul C-270/97 *Deutsche Post AG c. Elisabeth Sievers* și cazul C-271/97 *Deutsche Post AG v Brunhilde Schrage*, cazuri reunite C-270/97 și C-271/97. ECR 2000 p. I-00929.

<sup>5</sup> Carta Drepturilor Fundamentale a fost semnată la Nisa pe 7 decembrie 2000, Monitorul Oficial al Comunităților Europene [în continuare, Monitorul Oficial], C 364 din 18 decembrie 2000, pp. 0001–0022, disponibil la adresa [http://www.europarl.eu.int/charter/pdf/text\\_en.pdf](http://www.europarl.eu.int/charter/pdf/text_en.pdf).

<sup>6</sup> *Ibidem*, art. 23.

<sup>7</sup> Directiva Consiliului 97/80/EC din 15 decembrie 1997 privind sarcina probelor în cazurile de discriminare pe bază de sex, amendată de Directiva 98/52/EC din 13 iulie 1998 cu privire la extinderea Directivei 97/80/EC la Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord.

<sup>8</sup> Conceptul de «discriminare indirectă» a fost dezvoltat ulterior prin Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2002/73/EC din 23 septembrie 2002.

<sup>9</sup> European Commission, *Towards a Community Framework Strategy on Gender Equality, 2001-2005* (Brussels: EC Employment and Social Affairs DG, June 7, 2000), disponibilă ca COM(2000)335/final la adresa [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/strategy/com2000\\_335\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_en.pdf).

reprezentare, accesul egal și deplină exercitare a drepturilor sociale de către femei și bărbați, egalitatea de gen în viața civilă, schimbarea rolurilor și a stereotipurilor de gen, precum și mecanisme de *policy-making* în domeniul egalității de gen.

Strategia europeană de ocupare a forței de muncă,<sup>10</sup> o componentă cheie a Strategiei de la Lisabona, reprezintă inima politicilor UE prin obiectivele sale de ocupare deplină a forței de muncă, calitatea muncii și productivitatea, angajarea și coeziunea socială. O piață a muncii care funcționează bine trebuie să fie incluzivă în privința genului, să reducă șomajul pe termen lung care afectează femeile în mai mare măsură decât bărbații, precum și să rezolve problema dependenței financiare a femeilor, reducând decalajul de remunerare dintre sexe. În absența acestor obligații minime în privința prezenței femeilor pe piața muncii, Strategia Europeană ar fi cu mult mai puțin eficientă. Din anul 1995 Comisia Europeană a adoptat o abordare dublă în privința promovării articulate a egalității de gen. Aceasta constă într-o combinație echilibrată de măsuri specifice care urmăresc grupul sexual subreprezentat și politici structurate de abordare integrată a problemei de gen. Prin Tratatul de la Amsterdam UE s-a obligat să introducă egalitatea de gen în toate politicile sale sub forma unei abordări integrate și a recunoscut în mod expres acțiunea pozitivă în favoarea sexului subreprezentat în activitățile profesionale. Cu toate acestea, datele arată, fără putință de tăgadă, că discriminarea bazată pe sex, și implicit, a femeilor, rămân aspecte comune ale vieții profesionale.

## 2. Dezbateri cheie cu privire la legislația privind egalitatea de gen

### 2.1. Amendarea Directivei din 1976 privind tratamentul egal în ocuparea forței de muncă

Luând în considerare noile evoluții generate de Tratatul de la Amsterdam, jurisprudența dezvoltată de Curtea Europeană de Justiție pe parcursul ultimilor ani și nevoia de a pune în legătură cu noile realități sociale un limbaj juridic relativ învechit, Directiva din 1976 privind tratamentul egal în ocuparea forței de muncă a fost amendată de o Directivă din anul 2002.<sup>11</sup> Procesul de revizuire a fost influențat, de asemenea, de adoptarea unei legislații similare în domeniul antidiscriminării.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Pentru mai multe detalii, a se consulta [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm).

<sup>11</sup> Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2002/73/EC din data de 23 septembrie 2002, amendând Directiva Consiliului 76/207/EEC privind implementarea principiului tratamentului egal pentru femei și bărbați în privința accesului la locuri de muncă, învățământul profesional și promovării, precum și a locurilor de muncă. A se vedea Monitorul Oficial L 269 din 5 octombrie 2002, pp. 0015–0020, text în întregime disponibil la adresa [http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2002/l\\_269/l\\_26920021005en00150020.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2002/l_269/l_26920021005en00150020.pdf).

<sup>12</sup> Directiva Consiliului 2000/43/EC privind aplicarea principiului tratamentului egal aplicabil persoanelor indiferent de originea rasială sau etnică (Monitorul Oficial L 189 din 19 iulie 2000, pp. 0022–0026); Directiva Consiliului 2000/78/EC privind stabilirea cadrului general pentru aplicarea tratamentului egal în ocuparea forței de muncă (Monitorul Oficial L

Directiva 2002/73/EC a înregistrat câteva succese de importanță crucială în privința tratamentului egal al femeilor și bărbaților, cum ar fi prevenirea hărțuirii sexuale, asigurarea drepturilor femeilor și bărbaților la întoarcerea din concediul de maternitate și paternitate, protejarea victimelor hărțuirii și ale hărțuirii sexuale sau înființarea unor organisme guvernamentale naționale pentru promovarea tratamentului egal al femeilor și bărbaților.

### 2.1.1. Schimbări introduse de Directiva 2002/73/EC

*2.1.1.1. Definierea hărțuirii sexuale.* Pentru prima dată la nivelul UE realitatea socială a hărțuirii sexuale este definită legal ca o situație în care „orice formă nedorită de comportament de natură sexuală verbal, non-verbal sau fizic, înfăptuit cu scopul sau efectul de a leza demnitatea unei persoane, în mod special prin crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant sau ofensator.”<sup>13</sup> Conform definiției legale a Directivei 2002/73/EC, hărțuirea sexuală în sensul Directivei reprezintă o formă de discriminare pe bază de sex.

*2.1.1.2. Măsuri proactive de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă.* Conform art. 2(5) al Directivei amendate, Statele Membre vor încuraja, pe baza legislației interne, a contractelor colective sau a practicii, „angajatorii și persoanele responsabile pentru accesul la pregătirea profesională să ia măsuri pentru prevenirea tuturor formelor de discriminare pe bază de sex, în particular a hărțuirii și hărțuirii sexuale la locul de muncă”. În acest scop, Statele Membre trebuie să introducă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, încurajând angajatorii să promoveze tratamentul egal al femeilor și bărbaților într-un mod planificat și sistematic, precum și să elaboreze planuri periodice de promovare a egalității. În conformitate cu legislația națională, Statele Membre vor lua măsuri de promovare a dialogului social pentru a îmbunătăți aplicarea tratamentului egal, „inclusiv prin monitorizarea practicilor, contractelor colective, codurilor de comportament, cercetării sau schimbului de experiență și bune practici.”<sup>14</sup>

*2.1.1.3. Protejarea femeilor în concediu de maternitate și extinderea protecției la părinții adoptivi.* Întărirea protecției femeilor aflate în concediu de maternitate și extinderea acesteia la părinții adoptivi în statele care recunosc astfel de drepturi<sup>15</sup> reprezintă alte elemente novatoare ale Directivei 2002/73/EC. În privința prevederilor legale incidente concediului de maternitate au fost clarificate relațiile cu Directiva 92/85/EC<sup>16</sup> prin întărirea dreptului femeilor care au dat naștere de a se întoarce la fostul post sau la unul echivalent.

---

303 din 2 decembrie 2000, pp. 0016–0022), interzicând discriminarea pe piața muncii pe criterii de religie, dizabilitate, vârstă și orientare sexuală.

<sup>13</sup> Directiva 2002/73/76/207/EEC.

<sup>14</sup> Directiva 2002/73/76/207/EEC.

<sup>15</sup> Directiva 2002/73/EC, art. 1(2) [înlocuind art. 2(7) al Directivei amendate 76/207/EEC].

<sup>16</sup> Directiva Consiliului 92/85/EEC din 19 octombrie 1992 privind introducerea măsurilor de încurajare a îmbunătățirilor în domeniul protecției sănătății și siguranței la locul de muncă a angajatei însărcinate, lăuze sau care alăptează (Monitorul Oficial L 347 din 28 noiembrie 1992), disponibil pe websiteul Celex.

2.1.1.4. *Organisme naționale de promovare a egalității de tratament între femei și bărbați.* Directiva 2002/73/EC stabilește cadrul de înființare a unui organism sau a unor organisme independente naționale care contribuie la „promovarea, analiza, monitorizarea și sprijinirea tratamentului egal al tuturor persoanelor fără discriminare pe bază de sex.”<sup>17</sup> Obligațiile minime impuse de Directiva 2002/73/EC pentru organismul/organismele independente menite să promoveze egalitatea de șanse se concentrează asupra:

- susținerii plângerilor în numele victimelor discriminării prin proceduri administrative și judiciare;
- efectuării de anchete independente pe tema discriminării; și
- publicării de rapoarte independente și recomandări pe orice teme legate de discriminare.

### **2.1.2. Impactul Directivei amendate din 1976 privind tratamentul egal în ocuparea forței de muncă**

Prin standardele legislative aduse de Directiva amendată se pun la dispoziția Statelor Membre prevederi legale concrete pentru extinderea legislației naționale în privința tratamentului egal în ocuparea forței de muncă. Cu toate acestea, în lumina primului raport pe tema implementării Directivei ce urmează să fie prezentat de către Comisie Parlamentului European și Consiliului, va fi de importanță maximă modul în care Statele Membre vor conveni să pună în aplicare standardele legislative stabilite, în special în privința instrumentelor specifice de implementare a Directivei, printre care:

- stabilirea procedurilor de monitorizare vizând respectarea practicilor la locul de muncă în vederea reducerii discriminării de bază de sex în ocuparea forței de muncă;
- elaborarea de metode încurajând angajatorii să ofere, la intervale regulate, informații privind tratamentul egal al femeilor și bărbaților;
- propunerea, la nivel național, a unor proceduri de înființare a organismelor guvernamentale cu competențe corespunzătoare în promovarea și monitorizarea tratamentului egal fără discriminări pe bază de sex, ca și a mecanismelor articulate de asigurare a independenței reale a organismelor respective;
- promovarea unor proceduri explicite și consecvente de către instituțiile guvernamentale din Statele Membre menite să asigure dialogul cu organizațiile neguvernamentale care au un interes legitim în a contribui la lupta împotriva discriminării pe bază de sex. În această privință, datele organizațiilor neguvernamentale din Statele Membre arată că, de obicei, cooperarea este formală. În plus, mai ales în cele zece state membre noi, înțelesul în legislația națională al sintagmei «organizațiile neguvernamentale care au un interes legitim în a contribui la lupta împotriva discriminării» nu este întotdeauna obiectul unui acord clar.

După cum se stipulează în art. 2 al Directivei, Statele Membre vor adopta, cel puțin, reglementări legislative și vor lua măsuri administrative necesare pentru respectarea Directivei 2002/73/EC până la data de 5 octombrie 2005. Mai mult, Statele Membre vor pune la dispoziția Comisiei toate informațiile necesare pentru ca

<sup>17</sup> Directiva 2002/73/EC, art. 1(7) [adăugând art. 8a(1) la Directiva amendată 76/207/EEC].

aceasta să poată elabora, în decursul unei perioade de trei ani, rapoartele destinate Parlamentului European și Consiliului cu privire la aplicarea Directivei.

## **2.2. Simplificarea și îmbunătățirea legislației în domeniul tratamentului egal al femeilor și bărbaților: Directiva amendată**

Un proces de simplificare și aducere la zi a fost inițiat în anul 2003 pentru ca legislația secundară din domeniile egalității de șanse și tratamentului egal pentru femei și bărbați să poată integra jurisprudența dezvoltată de către Curtea Europeană de Justiție și evoluțiile juridice generate de Tratatul de la Amsterdam, ca și pentru a face prevederile legale mai accesibile și mai clare. În acest scop a fost pregătit un Document cu opțiuni, astfel încât persoanele implicate să fie informate cu privire la abordările posibile ale îmbunătățirii legislației în domeniul tratamentului egal dintre femei și bărbați.<sup>18</sup> A fost lansată și o consultare pe Internet. Rezultatele acesteia din urmă, ca și cele ale întâlnirii informale cu experții din Statele Membre, statele EFTA și țările în curs de aderare au indicat că opțiunea de amendare ar fi cea mai potrivită. Dincolo de o prezentare clară a prevederilor legale într-un unic text îmbunătățit, formula amendării ar trebui să ofere și „sprijinul necesar pentru accelerarea implementării efective a tratamentului egal, în scopul atingerii obiectivelor politicilor socio-economice ale Comunității.”<sup>19</sup> Nevoia de a simplifica și clarifica legislația existentă a fost susținută și de concluziile Conferinței Experților din noiembrie 2004, dedicată *Implementării treptate și noilor evoluții în legislația europeană privind egalitatea de gen*, după cum urmează: „Din punct de vedere legislativ se poate afirma că există deja un corp considerabil de texte juridice. Totuși, acesta rămâne haotic și este format în mare parte din bucăți și fragmente incoerente. Ca urmare, persoanele nu reușesc să-și înțeleagă drepturile și obligațiile. Nu numai aceștia cad victimă confu-

---

<sup>18</sup> European Commission, *Simplification and Improvement of Legislation in the Area of Equal Treatment between Men and Women* (Brussels: EC Employment and Social Affairs DG, 2003); Documentul privind Opțiunile este disponibil la adresa [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/jul/consultation\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jul/consultation_en.html). Opțiunile propuse pentru clarificare legislativă au fost: (a) consolidarea legislației privind tratamentul egal al femeilor și bărbaților, definit ca un proces mai degrabă mecanic, fără modificarea textelor inițiale; (b) codificarea legislației privind tratamentul egal al femeilor și bărbaților prin unificarea textelor într-un unic document juridic coerent și îndepărtarea prevederilor redundante; (c) amendarea legislației privind egalitatea de tratament, operațiune care implică elaborarea unui nou text juridic ce încorporează atât amendamentele aduse vechiului document, cât și prevederile care rămân neschimbate.

<sup>19</sup> European Commission, *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation* (versiune amendată) (Brussels: European Commission, April 21, 2004), p. 5, disponibilă ca COM(2004)279/final la adresa [http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2004/com2004\\_0279en01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2004/com2004_0279en01.pdf).

ziilor de tot felul, ci și experții, care ar trebuie să lucreze cu legislația și să o aplice în practica cotidiană.”<sup>20</sup>

Abordarea curentă în privința simplificării și clarificării legislației referitoare la tratamentul egal al femeilor și bărbaților se arată vitală pentru rezolvarea armonioasă a standardelor legislative în domeniul ocupării forței de muncă, ca și pentru monitorizarea progresului realizat în rezolvarea problemelor în discuție, așa cum au fost acestea interpretate de Curtea Europeană de Justiție. Astfel, printre aspectele noutoate care urmează să fie introduse în noua Directivă amendată se dovedesc de importanță majoră extinderea obligației de a integra problema de gen în alte domenii ale tratamentului egal care fac subiectul propunerii, precum și extinderea sarcinii problemelor la toate domeniile care cad în sfera propunerii.<sup>21</sup> Amendarea Directivei în legătură cu principiul remunerării egale pentru muncă de valoare egală a fost calificată ca având o importanță deosebită.

Directiva din 1975 privind plata egală nu reflectă interpretarea conceptelor de «plată egală» și «muncă de valoare egală» din evoluția recentă a jurisprudenței Curții Europene de Justiție. Curtea afirmat că noțiunea de «muncă de valoare egală» implică aceeași remunerare pentru femei și bărbați și, ca atare, că femeile și bărbații trebuie să se afle în circumstanțe comparabile. „În acest context, principiul plății egale (...) nu împiedică cu nimic plata unei sume unice exclusiv femeilor care își iau concediu de maternitate, în cazul în care suma respectivă are ca scop compensarea pentru dezavantajele suportate de persoanele care lipsesc o perioadă mai lungă de la locul de muncă,<sup>22</sup> întrucât situația specială cauzată de maternitate nu poate fi comparată cu aceea a angajaților femei.”<sup>23</sup>

Noua propunere de Directivă este structurată pe cinci titluri, printre care unul foarte important privind prevederile orizontale pentru apărarea drepturilor și organele de promovare a tratamentului egal și a dialogului social. Este important de observat că organele naționale înființate în Statele Membre în modul descris de Directiva 2002/73/EC, cu competențe în domeniile accesului la locurile de muncă, pregătirii profesionale, promovării și condițiilor de muncă, se vor îngriji și de remunerare și de programele de asigurări sociale. Directiva amendată s-a aflat pe agenda din decembrie 2004 a Consiliului Uniunii, laolaltă cu decizia privind programele de egalitate de gen și implementarea de către UE a Planului de Acțiune de la Beijing.

---

<sup>20</sup> Conferința experților, *Progressive Implementation and New Developments in European Gender Equality Law*, Haga, Olanda, 18-20 noiembrie 2004, Concluzii.

<sup>21</sup> Aspecte inserate de Directiva 2002/73/EC.

<sup>22</sup> Decizia Curții din 16 septembrie 1999 în cazul C-218/98, *Oumar Dabo Abdoulaye and Others v Regie nationale des usines Renault SA*, ECR 1999 I, p. 5723.

<sup>23</sup> European Commission, *Proposal for a Directive*, op. cit., p. 8.

### 2.3. Egalitatea de gen în afara pieței de muncă: Directiva Articolului 13

În Comunicarea din 2000 a Comisiei Europene prin care s-a stabilit o strategie cadru privind egalitatea de gen la nivelul Comunității<sup>24</sup> în vederea promovării accesului egal și deplinului exercițiu al drepturilor sociale de către femei și bărbați, s-a luat inițiativa unei prime acțiuni de propunere a unei Directive bazate pe art. 13 al Tratatului de la Amsterdam, menită să asigure egalitatea de tratament între femei și bărbați în alte domenii decât cel al ocupării forței de muncă. Pe 5 noiembrie 2003 a fost prezentată de Comisia Europeană o propunere de Directivă a Consiliului bazată pe art. 13 al Tratatului CE și concentrându-se pe interzicerea discriminării de sex în accesul la și în furnizarea de bunuri și servicii.<sup>25</sup> Negocierile purtate între Statele Membre au fost lungi și dificile. S-a ajuns, în cele din urmă, la un acord politic în octombrie 2004, sub Președinția Olandeză a Uniunii.<sup>26</sup> Din cauza rezistenței puternice a unor grupuri de interese și a lipsei de acord în interiorul Comisiei, alte domenii ale vieții economice, sociale și politice au fost lăsate în afara Directivei propuse. Documentul este cunoscut și sub numele de „Directiva Articolului 13”, fiind bazată pe Articolul 13 al Tratatului de Înființare a Comunității Europene.<sup>27</sup>

Înainte de propunerea Directivei Articolului 13, cadrul legislativ al Comunității era restrâns la sfera ocupării forței de muncă în ciuda faptului că se știe prea bine că discriminarea pe bază de sex nu se limitează la piața muncii. Prin urmare, Directiva propusă se va aplica „tuturor persoanelor în privința accesului la și a furnizării de bunuri și servicii publice, inclusiv locuințe, atât în sectorul public, cât și în cel privat.”<sup>28</sup> Se stipulează, de asemenea, că Directiva nu se va aplica în educație sau cu privire la conținutul materialelor de presă ori publicitate, în mod particular în cazul reclamelor de televiziune.

Cu ocazia dezbaterii lansate de Parlamentul European cu privire la conținutul Directivei propuse, reprezentanții organizațiilor neguvernamentale din domeniile genului, presei și publicității au solicitat protejarea demnității femeilor și bărbaților prin noul instrument juridic. Acestea au evidențiat și practicile din domeniul educației, unde fetele și băieții sunt încă puternic influențați de rolurile și stereotipurile de gen, mai ales în alegerea unei cariere. Reprezentanții presei, însă, au argumentat că orice încercare de a reglementa conținutul mass-media ar echivala cu o violare a li-

---

<sup>24</sup> European Commission, *Towards a Community Framework Strategy on Gender Equality*, *op. cit.*, p. 10.

<sup>25</sup> European Commission, *Proposal for a Council Directive Implementing the Principle of Equal Treatment between Women and Men in the Access to and Supply of Goods and Services* (Brussels: EC Secretariat General, November 5, 2003), disponibilă ca COM(2003)657/final la adresa [http://europa.eu.int/comm/secretariat\\_general/impact/docs/com\\_2003\\_0657\\_f\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/secretariat_general/impact/docs/com_2003_0657_f_en.pdf).

<sup>26</sup> Cu abținerea Germaniei.

<sup>27</sup> Prevederea juridică a art. 13 al Tratatului de Instituire a Comunității Europene împuternicește Consiliul, acționând unanim pe baza unei propuneri a Comisiei și după consultarea Parlamentului European, să ia măsurile necesare de combatere a discriminării de bază de sex, origine rasială sau etnică, religie sau credință, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală.

<sup>28</sup> Articolul 1 privind Obiectul și Domeniul, Capitolul I – Prevederile Generale; a se vedea European Commission, *Proposal for a Council Directive*, *op. cit.*

bertății presei. Dezbateră pe aceste teme nu a fost abordată în modul adecvat pentru atingerea consensului necesar unui nou instrument juridic care să reglementeze domeniile educației și presei din perspectiva egalității de gen. Prin urmare, Comisia a decis că „nu va face acum propuneri cu privire la educație, fiscalitate și conținutul mass-media.”<sup>29</sup> În ciuda mesajului politic nefericit implicat în poziția Comisiei, aceasta rămâne optimistă că societatea civilă va fi capabilă să indice zonele problematice ce ar urma să facă subiectul unor noi inițiative juridice din domeniul egalității de gen. Un alt mesaj optimist vine din abordarea inițiată de diverse organisme UE care vor beneficia de *inputul* persoanelor și organizațiilor active în domeniul egalității de gen.

În ceea ce privește subiectul concret al Directivei Articolului 13, termenul «servicii» se referă la serviciile furnizate contra cost. Principiul interzicerii discriminării în domeniul bunurilor și serviciilor implică interzicerea oricărui act de discriminare directă sau indirectă, inclusiv a tratamentului defavorizant pe bază de sarcină și maternitate. De asemenea, în conformitate cu art. 2 al textului propus, „încitarea la discriminare directă sau indirectă pe bază de sex va fi considerată discriminare în sensul prezentei Directive.” În termenii cerințelor minime stabilite de Directivă, se stipulează că, în timp ce Statele Membre pot introduce sau păstra prevederi mai favorabile decât acelea stabilite, ele nu pot reduce nivelul de protecție deja acordat în domeniile acoperite de Directivă. Conform textului, se interzice utilizarea criteriului identității sexuale ca factor în calcularea primelor și alocațiilor pentru asigurare și serviciile financiare.

Pe 13 decembrie 2004, Consiliul Uniunii Europene, pe baza acordului politic atins la 4 octombrie 2004,<sup>30</sup> a adoptat cu unanimitate Directiva privind implementarea principiului tratamentului egal pentru femei și bărbați, menită să extindă principiul tratamentului egal dincolo de aria ocupării forței de muncă și a vieții profesionale, la noi domenii ale vieții cotidiene.<sup>31</sup> Comunicatul de presă al Consiliului Uniunii Europene afirmă că interzicerea discriminării în conformitate cu Directiva se va aplica persoanelor care furnizează bunuri sau servicii publice în afara sferei private și vieții de familie. Directiva se va aplica atât discriminării directe, cât și celei indirecte, inclusiv hărțuirii sexuale. Discriminarea directă va include și tratarea defavorabilă a femeilor pe motive de sarcină sau maternitate. Mai mult, se subliniază că, în orice caz, costurile sarcinii și maternității nu trebuie să genereze prime și alocații diferite.

---

<sup>29</sup> European Commission, *Proposal for a Council Directive*, op. cit., p. 5.

<sup>30</sup> Council of the European Union, *Employment, Social Policy, Health, and Consumer Affairs*, a 2606-a ședință a Consiliului, comunicat de presă nr. 12400/04, Luxemburg, 4 octombrie 2004, disponibil la adresa [http://ue.eu.int/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/lsa/82125.pdf](http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/lsa/82125.pdf).

<sup>31</sup> Council of the European Union, *Equality between Women and Men Extended to the Access and Supply of Goods and Services*, comunicat de presă nr. 15856/04, Bruxelles, 13 decembrie 2004, disponibil la [http://ue.eu.int/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/misc/83078.pdf](http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/misc/83078.pdf) sau la <http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=pres/04/350&format=html>.

### **3. Agenda economică și socială europeană: punerea în practică a egalității de gen**

În documentele Uniunii se afirmă adesea că transpunerea legislației Uniunii în privința egalității de gen între femei și bărbați constituie o condiție indispensabilă a statutului de membru al UE, după cum reprezintă o parte integrantă a paradigmei drepturilor omului și o condiție necesară dezvoltării instituționale. În ceea ce privește problemele sociale, egalitatea de gen a devenit una cele dintre mai importante componente ale agendei sociale europene. S-a afirmat în diverse documente UE că Europa are nevoie de slujbe mai multe și mai bune pentru a deveni cea mai competitivă piață economică din lume. Când privește dezvoltarea economică, apare evident că o creștere a participării femeilor pe piața muncii sporește produsul intern brut datorită numărului mai mare de persoane implicate în sistemul de producție.

Prin urmare, atât în interiorul paradigmei drepturilor omului, cât și dintr-o perspectivă economică ambițioasă, marele succes al egalității de gen pare să fie un aspect vital și convenit de comun acord care trebuie să fie abordat direct. Atât legislația, cât și politicile economice și sociale oferă instrumente specifice și o bază pe care să se construiască egalitatea de gen. Cu toate acestea, din perspectiva drepturilor omului, aspecte corelative semnificative precum *violența împotriva femeilor* și *traficul cu femei* – ambele având importante consecințe economice negative – au fost lăsate în afara cadrului legal obligatoriu. În privința politicilor economice și sociale, decalajul de remunerare între sexe rămâne o realitate, ca și nivelul de angajare mai scăzut al femeilor. Întrucât aspectele legislative au fost analizate anterior, secțiunea de față se va concentra asupra egalității de gen în agenda socială și economică europeană.

#### **3.1. Egalitatea de gen. Strategia europeană de ocupare a forței de muncă și Strategia de la Lisabona**

Strategia europeană de ocupare a forței de muncă [în continuare, EES] a fost lansată în anul 1997 după introducerea în Tratatul de la Amsterdam a unui nou titlu pe tema forței de muncă. EES a fost concepută, în esență, în scopul de a asigura coordonarea priorităților politicilor Statelor Membre în domeniul ocupării forței de muncă, pe linia priorităților comune stabilite la nivelul UE de către Consiliul European. Acordul Statelor Membre de a stabili obiective comune pentru relațiile de muncă și de a coordona politicile naționale privind piața muncii se articulează în jurul mai multor componente. Principiile de ocupare a forței de muncă au fost stabilite de către Consiliul European și conțin recomandări comune în domeniul politicilor de ocupare a forței de muncă destinate tuturor Statelor Membre, laolaltă cu recomandări pentru state determinate. Planurile naționale de acțiune în domeniul ocupării forței de muncă descriu modul în care principiile directe sunt puse în practică la nivel național. Aceste documente se dovedesc deosebit de importante pentru determinarea locului pe care egalitatea de gen îl ocupă pe agenda de lucru, ca și pentru documentarea evoluțiilor din domeniul angajării femeilor și a compatibilității politicilor so-

cială cu egalitatea de gen. Trebuie observat că până în anul 2003 Principiile călăuzitoare s-au grupat în jurul a patru piloni: *capacitatea de ocupare a forței de muncă, spiritul întreprinzător, adaptabilitatea și egalitatea de șanse între femei și bărbați*. Ca atare, chestiunea egalității de șanse între femei și bărbați era definită ca o prioritate a Principiilor de ocupare a forței de muncă. Din nefericire, Principiile adoptate în 2003,<sup>32</sup> care plecau, printre altele, de la Strategia de la Lisabona,<sup>33</sup> au stabilit trei noi obiective legate de sfera relațiilor muncă: *ocuparea completă a forței de muncă, îmbunătățirea calității și productivității muncii și întărirea coeziunii sociale și a includerii*. Aceste trei obiective implică un număr de zece principii suplimentare de îmbunătățire a guvernării și politicilor în sfera relațiilor de muncă. Cel de-al șaselea este principiul *egalității de gen*. Printr-o asemenea deplasare a accentelor în politicile privind ocuparea forței de muncă, egalitatea de gen riscă să-și piardă statutul de prioritate. European Women's Lobby<sup>34</sup> a reacționat prompt la modificările propuse, afirmând următoarele: „Integrarea pilonului egalității de șanse în Strategia europeană de ocupare a forței de muncă lansată la Summitul de la Luxemburg în 1997 a reprezentat un pas crucial în direcția egalității între femei și bărbați. Păstrarea accentului pus pe egalitate în Strategia europeană rămâne un aspect esențial al promovării angajării femeilor și al egalității între femei și bărbați.”<sup>35</sup> Mai mult, European Women's Lobby a subliniat unul dintre aspectele cele mai importante ale acțiunilor Statelor Membre care urmăresc păstrarea pe agenda economică și socială a egalității de gen: „Experiența ultimilor cinci ani de implementare a Strategiei europene de ocupare a forței de muncă arată clar că, dacă genul nu este inclus pe lista de principii de acțiune ale UE, nu va exista nici o transpunere și integrare a acestuia în Planurile de acțiune naționale la nivelul Statelor Membre.” La data stabilirii celor noi trei obiective ale principiilor directoare privind ocuparea forței de muncă apăruseră deja semnale cum că obiectivele stabilite la Lisabona pentru 2010 aveau să fie ratate. Ca atare, noile linii directoare privind ocuparea forței de muncă au fost articulate ca o soluție de «grăbire» a competitivității pieței muncii. Se poate afirma, prin urmare, că egalitatea de gen se bucură de o prioritate redusă în interiorul strategiei, fiind preferate soluții de anvergură mai generală pentru accelerarea dezvoltării pieței muncii. În cele din urmă, o asemenea abordare poate fi înțeleasă doar cu dificultate, căci

<sup>32</sup> Decizia Consiliului din 22 iulie 2003 privind Liniile directoare pentru politicile de ocupare a forței de muncă (2003/578/EC), Monitorul Oficial L 197 din 5 august 2003, pp. 0013–0021, disponibil la [http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2003/l\\_197/l\\_19720030805en00130021.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2003/l_197/l_19720030805en00130021.pdf).

<sup>33</sup> Consiliul European de la Lisabona ținut la 23-24 martie 2004 a stabilit ca nou obiectiv strategic al Uniunii Europene transformarea acesteia în cea mai competitivă și dinamică economie bazată pe cunoaștere din lume, capabilă de creștere economică susținută, cu slujbe mai multe și mai bune și un grad mai înalt de coeziune socială.

<sup>34</sup> Pentru mai multe informații privind European Women's Lobby, organism de coordonare al organizațiilor neguvernamentale naționale și europene pentru drepturile femeilor, a se consulta websiteul EWL la adresa <http://www.womenlobby.org/doclist.asp?SectionID=7>.

<sup>35</sup> European Women's Lobby, *Employment Guidelines for 2003: Concrete Proposals on How to Strengthen Specific Gender Equality Focus and the Gender Equality Mainstreaming Approach* (Brussels: EWP, May 6, 2003), disponibil la <http://www.womenlobby.org/Document.asp?DocID=589&tod=182743>.

prezența sporită a femeilor pe piața de muncă reprezintă o soluție de a atinge o forță de muncă semnificativă prin implicarea a peste jumătate din populația europeană.

Pentru a promova egalitatea de gen în UE și a atinge obiectivele de la Lisabona referitoare la problemele femeilor este necesară implementarea următoarelor măsuri:

- reforma sistemului contractului de muncă;
- promovarea facilităților accesibile de îngrijire a copiilor și a rolului lor prioritar în raport cu sporirea alocațiilor pentru copii;
- implementarea unor reglementări de piață mai flexibile, în special în privința muncii *part-time*;
- îmbunătățirea aplicării legislației privind tratamentul egal; și
- implementarea reformelor de piață în așa fel încât acestea să permită extinderea sectoarelor în care femeile sunt angajate cu preponderență.

### **3.2. Integrarea problemei de gen în politicile Uniunii Europene: un proces politic**

Viața cotidiană în zona UE și în statele aflate încă în procesul de aderare este încă marcată de un dezechilibru între femei și bărbați. A devenit evident, prin urmare, că sunt necesare noi abordări și strategii de atingere a obiectivului egalității de gen. Se afirmă că problema egalității de gen trebuie rezolvată la un nivel structural mai adânc, prin implicarea unui număr mai mare de actori sociali. Articolele 2 și 3 ale Tratatului de la Amsterdam menționează egalitatea femeilor și bărbaților ca pe una dintre sarcinile de bază ale Comunității și introduc promovarea egalității de gen în toate activitățile Comunității ca obiectiv transversal.<sup>36</sup> Se poate susține, de aceea, că integrarea problemei de gen a devenit o obligație legală pentru Statele Membre.

Trebuie notat că ideea de abordare integrată a problemei de gen (*gender mainstreaming*) nu s-a bucurat, prin comparație cu anii care au urmat celei de-a patra Conferințe mondiale a femeilor din 1995, decât de un statut limitat în dezbaterile privind egalitatea de gen în spațiul UE. S-ar putea afirma că integrarea problemei de gen nu și-a pierdut locul în discursul public, ci abia a început să fie pusă în practică după perioada de conceptualizare de la sfârșitul anilor '90. Trebuie totuși observat că Raportul pe 2004 al Comisiei Europene privind egalitatea între femei și bărbați subliniază nevoia de „a întări implementarea integrării problemei de gen în toate domeniile de politici relevante, inclusiv în acelea ale ocupării forței de muncă și politicilor sociale, educației, cercetării, relațiilor externe, cooperării în domeniul dezvoltării, politicilor bugetare și financiare.”<sup>37</sup>

Mai mult, cât privește dimensiunea politică a integrării problemei de gen, guvernele Statelor Membre trebuie să facă declarații care să indice angajamentul lor față de integrarea egalității de gen în toate politicile și programele lor, subliniind obiectivul egalității de gen. Acest angajament trebuie completat de criterii clare de inte-

<sup>36</sup> A se vedea [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/strategy/3\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/3_en.html).

<sup>37</sup> European Commission, *Report on Equality between Women and Men*, 2004 (Brussels: EC Employment and Social Affairs DG, February 19, 2004), p. 10, disponibil ca COM(2004) 115/final la [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/com\\_04\\_115\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf).

grare a problemei de gen, menite să ajute actorii sociali în implementarea abordării integrate. În acest context de ansamblu, „integrarea efectivă a problemei de gen nu poate fi atinsă în absența:

- voinței politice explicite și angajamentului instituțional, la cel mai înalt nivel, față de strategia de integrare a problemei de gen, inclusiv față de eforturile sistematice de implementare;
- angajării depline a liderilor și managerilor din domeniul serviciilor în integrarea problemei de gen, inclusiv prin trasarea unor linii clare de responsabilitate;
- dezvoltării unei capacități instituționale și a unei expertize adecvate pentru derularea strategiilor de integrare a problemei de gen;
- bugetelor adecvate care sprijină atât persoanele, cât și programele; și
- asigurării integrării obiectivelor și analizei egalității de gen în politicile macroeconomice și comerciale ale UE.<sup>38</sup>

Integrarea problemei de gen nu poate înlocui strategiile din domeniul politicilor de egalitate, în raport cu care ar trebui să joace un rol complementar, impunându-și același obiectiv de atingere a egalității de gen. Mai ales în contextul lărgirii UE și al adoptării *acquis*-ului, rămâne mult spațiu de reinnoire instituțională și politică pentru abordarea integrată. Schimbările actuale la nivel economic, politic și instituțional, bazate pe necesitatea asumării obligațiilor legale în privința integrării egalității de gen impuse de Tratatul de la Amsterdam, lasă un spațiu liber în Statele Membre, ca și în statele în proces de aderare, pentru integrarea reală a acestui concept.

În ceea ce privește facilitarea procesului de încorporare a perspectivei integrate în politicile publice, Comisia Europeană a elaborat un ghid practic<sup>39</sup> prin Memorandumurile Comune de Incluziune Socială, menit să ofere sfaturi viitoarelor state membre cu privire la integrarea problemei de gen. Ghidul oferă sugestii practice cu privire la integrarea problemei de gen pentru fiecare pas al Memorandumurilor. Acestea din urmă, definite pentru cele zece state care s-au alăturat Uniunii în 2004, au fost semnate în mod oficial de către Comisie și autoritățile naționale pe 18 decembrie 2003. Versiunile pentru Bulgaria și România au fost deja încheiate. Mai mult, Memorandumurile oferă baza pentru Planurile de acțiune naționale privind incluziunea socială, elaborate la fiecare doi ani. Se poate afirma, având ca punct de plecare ghidul practic al Comisiei, că integrarea problemei de gen este încorporată doar în foarte puține dintre Memorandumuri (cele pentru Estonia, Letonia și Cipru).<sup>40</sup> Lituania și Cehia au integrat dimensiunea de gen într-un număr de politici și programe privind ocuparea forței de muncă. Se apreciază că în Ungaria, Polonia și

---

<sup>38</sup> European Women's Lobby, *EWL Proposals for the New Social Policy Agenda, 2006–2010* (Brussels: EWL, October 28, 2004), disponibil la <http://www.womenlobby.org/Document.asp?DocID=824&tod=152858>.

<sup>39</sup> European Commission, *Gender Mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for Future Member States: Practical Guide* (Brussels: EC Employment and Social Affairs DG, 2003), disponibil la [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gmprac\\_guide\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gmprac_guide_en.pdf).

<sup>40</sup> European Commission, *Social Inclusion in the New Member States: A Synthesis of the Joint Memoranda on Social Inclusion, a Commission Staff Working Paper* (Brussels: European Commission, June 22, 2004), disponibil ca SEC(2004)848 la adresa [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-prot/soc-incl/sec\\_04\\_848\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/soc-incl/sec_04_848_en.pdf).

Slovenia o cunoaștere mai bună a egalității de gen a dat un impuls politic strategiilor care urmăresc accesul femeilor la piața muncii.

Documentul elaborat de Comisia Europeană care sintetizează Memorandumurile comune<sup>41</sup> a oferit câteva recomandări pentru aprofundarea abordării integrate în Planurile de acțiune naționale:

- crearea unui context strategic care să combine prevederile legale, voința politică și formularea de obiective clare;
- creșterea capacității de conștientizare, inclusiv prin training și expertiză pe întreg parcursul procesului;
- stabilirea de mecanisme instituționale adecvate, conștientizând faptul că mecanismele instituționale reprezintă noi modalități de a elabora, planifica și implementa politici publice.

Cele zece noi State Membre au înaintat primele Planuri naționale de acțiune 2004-2006 pe problemele sărăciei și includerii sociale în luna iulie 2004.<sup>42</sup> Recomandările anterioare, destul de vagi, nu au generat, din nefericire, o imagine adecvată asupra conținutului integrării problemei de gen în privința includerii sociale. Singurele State Membre care au făcut din integrarea problemei de gen o prioritate explicită sunt Lituania și Cehia. Planul de acțiune național înaintat de Lituania abordează explicit și măsurile propuse de reconciliere a vieții profesionale și de familie.

Un Raport comun al comisiei și Consiliului cu privire la includerea socială în cele cincisprezece State Membre a fost de asemenea dat publicității în martie 2004.<sup>43</sup> Raportul subliniază faptul că utilizarea genului ca instrument al luptei împotriva sărăciei s-a dovedit comună majorității Planurilor de acțiune naționale înaintate. Raportul conține o notă specială cu privire la folosirea problemelor de gen ca metodă de atingere a unor obiective prioritare, precum combaterea sărăciei copiilor și a crizelor familiale, cu riscul neglijării egalității de gen. Se menționează, pe de altă parte, și faptul că în cazul majorității Statelor Membre, Planurile de acțiune naționale nu discută mecanismele concrete de integrare a problemei de gen, fapt care îngreunează evaluarea sustenabilității angajamentului lor față de această temă. În ceea ce privește obiectivele cantitative împărțite pe sexe, puține State Membre au adoptat asemenea obiective dincolo de cele conținute în Strategia europeană de ocupare a forței de muncă. Suedia își definește obiectivele în funcție de criteriul bărbați – femei. Germania are obiective de gen în privința pregătirii IT și a utilizării Internetului. Austria intenționează să depășească barierele de gen în privința pensiei minime. Grecia și-a asumat un obiectiv de gen indirect în îngrijirea copiilor, în timp ce Marea Britanie și-a propus obiective cuantificabile în domeniile familiilor monoparentale și sarcinilor în perioada adolescenței.

---

<sup>41</sup> *Ibidem*.

<sup>42</sup> European Commission, *National Action Plans on Social Inclusion* (Brussels: EC Employment and Social Affairs DG, 2001–2004), disponibil la [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2001/jun/napsincl2001\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2001/jun/napsincl2001_en.html).

<sup>43</sup> Council of the European Union, *Joint Report by the Commission and the Council on Social Inclusion* (Brussels: Council of the European Union, March 5, 2004), disponibil la [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-prot/soc-incl/final\\_joint\\_inclusion\\_report\\_2003\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/soc-incl/final_joint_inclusion_report_2003_en.pdf)

O evaluare generală a modurilor concrete de integrare a problemei de gen ca strategie complementară politicilor tradiționale vizând egalitatea impune observația că, în majoritatea celor douăzeci și cinci de actuale State Membre ale UE, integrarea se dovedește slabă în afara domeniului ocupării forței de muncă. Faptul demonstrează o intensificare fragmentară a integrării problemei de gen și sugerează că mai sunt încă multe de făcut în această direcție. Limitarea feminizării sărăciei, ca și îmbunătățirea accesului femeilor la educația profesională și a sistemului de îngrijire a copiilor ca parte a programului de reconciliere a vieții profesionale și de familie ar putea beneficia de pe urma unor măsuri sociale substanțiale. De asemenea, se cere observat că eforturile depuse de Statele Membre în direcția alinierii la procesul UE de includere socială sunt complexe și trebuie finalizate într-un termen relativ scurt. În acest context, integrarea problemei de gen pare cumva sacrificată de noile State Membre în favoarea altor aspecte urgente ale politicilor sociale.

### **3.3. Integrarea problemei de gen în fondurile structurale: angajamentul financiar față de egalitatea de gen**

Politica europeană regională este percepută ca o politică de solidaritate, menită să reducă, prin instrumentele sale financiare specifice, diferențele de dezvoltare dintre regiuni și dintre cetățeni. Ca bază a politicii regionale, principiul solidarității își găsește expresia cea mai importantă în cele patru fonduri structurale.<sup>44</sup> Fiecare fond structural își are propria arie de interes. Cum Fondul Social European promovează reîntoarcerea șomerilor și grupurilor dezavantajate pe piața muncii, mai ales prin sprijinirea activităților de pregătire profesională și a sistemelor de recrutare, acesta reprezintă unul dintre cele mai importante sisteme financiare de asigurare a sprijinului material pentru egalitatea de gen. Prin obiectivele Fondului Social European se pun în practică principalele dimensiuni ale Strategiei europene de ocupare a forței de muncă, prin intermediul modernizării abilităților forței de muncă și promovării inițiativei antreprenoriale. Deoarece nivelul de ocupare al forței de muncă reprezintă una dintre sarcinile principale ale Fondului Structural European, și pentru că pe tot cuprinsul UE capacitatea de ocupare a forței de muncă feminine se găsește la un nivel sensibil mai redus decât cel al forței de muncă masculine se poate conchide că integrarea problemei de gen în Fondul Structural European constituie un catalizator de prim ordin al punerii în practică a egalității de gen.

Comunicarea adoptată de către Comisie pe 12 decembrie 2002 privind *Implementarea abordării integrate a problemei de gen în fondurile structurale: Documente programatice pentru 2004-2006*<sup>45</sup> prezintă abordarea comprehensivă a integrării problemei de gen în cele patru fonduri structurale. Ca un important pas înainte

<sup>44</sup> Fondul european de dezvoltare regională; Fondul social european; Instrumentul financiar de orientare pentru pescuit și Fondul european de orientare și garantare agricolă.

<sup>45</sup> European Commission, *Implementation of Gender Mainstreaming in the Structural Funds Programming Documents, 2000-2006* (Brussels: EC Employment and Social Affairs DG, December 20, 2002), disponibil ca COM(2002)748 final, la [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/com02748\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com02748_en.pdf).

în privința angajamentului financiar față de egalitatea de gen se cere menționat că, dacă până în luna decembrie 2002 fondurile structurale sprijineau doar măsuri foarte speciale pentru femei sau proiecte pilot, după această dată egalitatea de gen s-a integrat în fondurile structurale. Cu alte cuvinte, dimensiunea egalității de gen a fost încorporată în planificarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea programelor și proiectelor finanțate pe întreg parcursul procesului de administrare a fondurilor structurale. Cu toate acestea, fondurile structurale pot fi folosite doar pentru politicile demarate individual de Statele Membre ale UE. Mai mult, impactul finanțării eficiente se bazează pe un angajament politic și financiar clar exprimat al fiecărui Stat Membru față de integrarea problemei de gen și, ca atare, față de egalitatea de gen. Întrucât la nivelul Planurilor de acțiune naționale pentru ocuparea forței de muncă și includerea socială nu pare să existe un angajament politic și financiar orientat spre integrarea problemei de gen, stabilirea de priorități clare în această privință, precum și în privința indicatorilor de finanțare pentru măsurarea progresului în domeniu, ne putem aștepta ca evoluția egalității de gen să nu beneficieze foarte mult de pe urma utilizării instrumentelor financiare constituite de fondurile structurale.

Potențialul oferit de către integrarea problemei de gen în organizarea, îmbunătățirea, dezvoltarea și evaluarea politicilor publice, în vederea încorporării egalității de gen în toate politicile la toate nivelurile, se dovedește uriaș. Integrarea problemei de gen reprezintă o strategie vitală prin faptul că racordează femeile la inima procesului decizional, ducând la o mai bună construcție a politicilor apropiate de nevoile reale ale femeilor și bărbaților. În cele din urmă, integrarea problemei de gen duce la o mai bună guvernare și facilitează utilizarea deplină a resurselor umane. Aceste rezultate corespund obiectivelor sociale și economice ale UE stabilite pentru deceniul în curs. Cu toate acestea, dacă este abordată fără atenție suficientă, integrarea problemei de gen devine o strategie care poate fi ușor slăbită și transformată într-un spectacol de fațadă, în care angajamentul formal al publicului se obține ușor, dar fără rezultate reale în practică.

#### **4. Ce a mai rămas de făcut**

În ciuda progresului semnificativ și a faptului că femeile europene au obținut *de jure* drepturi egale și egalitate de șanse cu bărbații, au apărut noi forme de inegalitate. Schimbările structurale care au loc în Europa de aproape două decenii ca o consecință a globalizării și a liberalizării crescânde au fost urmate de fenomene sociale acumulate care generează șomaj, deprecierea muncii, excludere socială și pauperizarea anumitor părți ale societății. Aceste aspecte afectează bărbații și femeile în moduri diferite și au dus la pierderea statutului prioritar al egalității de gen pe agenda socială, în favoarea unor arii mai complexe de politică publică.

#### 4.1. Încă nu există remunerare egală pentru muncă de valoare egală

În ciuda adoptării în 1975 a Directivei europene privind plata egală pentru femei și bărbați, multe femei rămân plătite astăzi mult mai puțin decât bărbații pentru muncă identică. Parlamentul European a criticat în repetate rânduri guvernele naționale pentru modul de aplicare a Directivei din 1975 și a supus Comisia Europeană la presiuni în vederea unor acțiuni decisive. În *Strategia cadru pentru egalitatea de gen (2001-2005)*<sup>46</sup> adoptată în anul 2000 Comisia Europeană a stabilit, ca obiectiv operațional, necesitatea reevaluării și îmbunătățirii Directivei privind plata egală din 1975, în special prin studierea funcționării remediilor legislative și prin întărirea rolului și atribuțiilor organismelor de inspecție economică în privința aplicării legilor privind plata egală. Prin procesul de simplificare propus, ca și prin Directiva amendată privind implementarea principiului egalității de șanse și a tratamentului egal al femeilor și bărbaților, Directiva din 1975 privind plata egală va fi revocată. Cu toate acestea, modificarea legislativă în sensul întăririi atribuțiilor inspectoratelor de stat nu pare să facă parte din procesul de amendate în forma propusă.

Decalajul de remunerare între sexe rămâne semnificativ în noile State Membre și, „prin comparație cu bărbații, femeile dispun de acces limitat la poziții de conducere în companii și la slujbe de înaltă calificare.”<sup>47</sup> Cât privește decalajul de remunerare din vechile State Membre, se arată că multe dintre acestea „prezintă o sumă de măsuri care ar avea un impact pozitiv asupra reducerii decalajului de plată, însă majoritatea acțiunilor rămân punctuale, mai ales în statele unde decalajul se dovedește mai pronunțat.”<sup>48</sup> Multe inițiative rămân la nivelul voluntariatului, lipsindu-le o evaluare de impact.”<sup>49</sup> Se poate afirma, în privința decalajului de plată între sexe, că legislația nu a atins încă nivelul de impact necesar pentru a pune în practică principiul remunerării egale. Stabilirea de indicatori pentru decalajul de remunerare între sexe ar face posibilă elaborarea de instrumente de monitorizare în acest domeniu. Decalajul de remunerare între sexe ar trebui de aceea făcut vizibil la nivel individual, mai degrabă decât numai la nivel sistemic.

Sistemul fiscal are consecințe diferite pentru participarea femeilor la piața de muncă. Mai întâi, acesta reduce nivelul stimulentei care pot motiva femeile să muncească, de vreme ce salariile reale nu rămân prea atrăgătoare după impozitare. În plus, impozitele pot stimula participarea femeilor pe piața muncii oferind o infrastructură care să faciliteze integrarea acestora pe piața respectivă. De aceea, dacă există măsuri sociale gândite să creeze și să îmbunătățească un sistem de îngrijire a copiilor accesibil financiar și de încredere, nivelul angajării femeilor va crește. O asemenea măsură reprezintă un exemplu foarte concret și particular de reconciliere a vieții profesionale și a celei de familie, cu consecințe importante pentru creșterea

<sup>46</sup> European Commission, *Towards a Community Framework Strategy on Gender Equality*, op. cit., p. 11.

<sup>47</sup> European Commission, *Social Inclusion in the New Member States*, op. cit.

<sup>48</sup> Germania, Portugalia și Austria.

<sup>49</sup> Council of the European Union, *Joint Employment Report 2003-2004* (Brussels: Council of the European Union, March 5, 2004), pp. 8, 9, disponibil la adresa [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/report\\_2003/jer20034\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/report_2003/jer20034_en.pdf).

nivelului de angajare al femeilor și, astfel, pentru creșterea economică. În plus, asemenea măsuri vor ușura contracararea scăderii îngrijorătoare a natalității pe tot cuprinsul Uniunii Europene. Realitatea natalității scăzute reprezintă, printre altele, un semn că femeile nu au încredere în puțința lor de a combina cariera și calitatea de mamă, combinație percepută ca nefiind benefică din punct de vedere financiar.

În concluzie, „Legislația UE privind principiul remunerării egale a bărbaților și femeilor a fost implementată cu relativ succes în sistemele legislative naționale, la nivel strict legal, dacă nu neapărat în fapt”, în Statele Membre și cele aflate în proces de aderare. Cu toate acestea, „în ciuda eforturilor de a oferi mecanisme de implementare mai bune în scopul combaterii discriminării de remunerare la nivel național (...) decalajul de plată a rămas neschimbat de la implementarea legislației în această privință.”<sup>50</sup>

#### 4.2. Persistența decalajului de plată între sexe

Conform situației oferite de Raportul Comun 2003/2004 privind Ocuparea Forței de Muncă dat publicității de Consiliul Uniunii Europene,<sup>51</sup> „în 2002 procentul de ocupare al femeilor în cele 15 state membre ale UE a crescut ușor de la 55% la 55,6%, reducând decalajul de ocupare între sexe la 17,2 procente.” Pentru noile State Membre diferențele sunt mai mici (12 procente). „Cu toate acestea, nivelul de angajare a femeilor a scăzut sau a stagnat în majoritatea Statelor Membre în ultimii ani, în ciuda relansării economice.”<sup>52</sup>

În luna martie 2000, Consiliul European a elaborat la Lisabona o strategie pe zece ani care urmărește transformarea UE în cea mai dinamică și competitivă economie mondială. Strategia de la Lisabona este de aceea percepută ca unul dintre principalele mecanisme de impulsie economică și socială a UE, în timp ce EES reprezintă o componentă cheie a acesteia. Rolul femeilor în acest context se dovedește critic, căci ele reprezintă peste jumătate din populația UE. În ansamblu, Strategia de la Lisabona implică eforturi concertate atât de a îmbunătăți performanța pieței, cât și de a ridica nivelul productivității, aspecte subsumate ideii de «slujbe mai multe și mai bune». În condițiile unei rate a șomajului inacceptabil de ridicate din punct de vedere social, creșterea ocupării forțelor de muncă reprezintă o prioritate strategică nu doar pentru vechile State Membre, ci și pentru cele noi. Ca urmare, unul dintre obiectivele definite de Strategia de la Lisabona este atingerea unui nivel de ocupare al forțelor de muncă de 70%, respectiv de peste 60 % în cazul femeilor, până în anul 2010.

În privința coeziunii sociale, Strategia de la Lisabona trasează o linie foarte clară chemând la modernizarea sistemului de protecție socială, afirmând că „Cea mai bună protecție împotriva excluderii sociale o reprezintă un loc de muncă.” Afirmarea se

<sup>50</sup> European Commission, *Bulletin on Legal Issues in Gender Equality*, No 1/2004 (Bulletin of the Commission's network of legal experts on the application of Community law on equal treatment between women and men) (Brussels: EC Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, September 2004), p. 7, disponibil la [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/newsletter/bulletin04\\_1\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/newsletter/bulletin04_1_en.pdf).

<sup>51</sup> Council of the European Union, *Joint Employment Report 2003-2004*, op. cit., p. 44.

<sup>52</sup> European Commission, *Social Inclusion in the New Member States*, op. cit., p. 14.

aplică femeilor acum mai mult ca niciodată. E adevărat că rata de angajare a femeilor a crescut în decursul ultimului deceniu ca urmare a participării sporite a acestora la piața muncii. Totuși, implicarea femeilor tinere în educație sau piața muncii este ușor mai scăzută decât aceea a bărbaților tineri, în timp ce primele sunt mai bine educate decât cei din urmă. „Femeile – mai ales cele căsătorite și mamele – rămân încă, în medie, mai puțin atașate de piața muncii decât bărbații.”<sup>53</sup>

Modificarea normelor sociale în privința rolurilor de gen a avut în mod cert consecințe pozitive asupra angajării femeilor. În plus față de reducerea filtrului impus de rolurile de gen, un alt aspect critic al creșterii ratei de angajare a femeilor apare vizibil în nevoia de reconciliere a vieții profesionale și de familie. În majoritatea țărilor UE femeile amână nașterea primului copil, planificându-și maternitatea în așa fel încât să poată reconcilia cele două dimensiuni amintite mai devreme. Dovezile empirice arată că ameliorarea nivelului de accesibilitate a sistemului de îngrijire a copiilor ridică nivelul de participare a femeilor pe piața muncii. Participarea femeilor beneficiază de pe urma unor măsuri sociale concrete, menite să reconcilieze în mod fericit viața profesională și cea de familie. Rata de ocupare a locului de muncă printre femeile măritate este mai mare în acele state membre UE care oferă facilități accesibile de îngrijire a copiilor.

Reducerea decalajului de remunerare între sexe reprezintă un factor determinant pentru creșterea participării femeilor pe piața muncii, care ar putea avea consecințe importante asupra reducerii discriminării de gen. În clipa de față, segregarea pe bază de gen în sectoarele industriale și salariile reduse din sectoarele dominate de femei explică existența decalajelor de plată între sexe. Deși există un cadru legal bine dezvoltat în privința plății egale și a oportunităților de angajare egale în interiorul UE, aplicarea legilor rămâne deocamdată în urmă, după cum o indică numărul de procese și nivelul cunoașterii publice a acestor teme.

### **4.3. Lipsa prevederilor în tratat și a directivelor privind violența împotriva femeilor și a traficului cu femei**

Nu există prevederi în tratat sau directive consacrate în mod special violenței împotriva femeilor și traficului cu femei în interiorul UE, deși ambele reprezintă fenomene sociale majore recunoscute ca atare de către Uniune la nivel politic. Comisia Europeană a indicat că „prevenirea și combaterea violenței casnice cade în special în domeniul competențelor locale și naționale și Statele Membre trebuie să urmărească evoluțiile utilizând setul de indicatori cu privire la violență convenit cu Consiliul de Miniștri.”<sup>54</sup> Cei șapte indicatori conveniți cu Consiliul au fost elaborați în 2002 în timpul președinției daneze, după cum urmează:

1. profilul victimelor femei ale violenței;

---

<sup>53</sup> European Commission, *The EU Economy: 2004 Review* (Brussels: EC Economic and Financial Affairs DG, October 26, 2004), p. 134, disponibil ca ECFIN(2004)REP 50455-EN la adresa [http://europa.eu.int/comm/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2004/ee604fullreport\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/european_economy/2004/ee604fullreport_en.pdf).

<sup>54</sup> European Commission, *Report on Equality between Women and Men*, 2004, *op. cit.*, p. 11.

2. profilul făptașilor bărbați;
3. asistența acordată victimelor;
4. măsuri care vizează făptașul bărbat, concepute pentru a sparge cercul violenței;
5. pregătirea de personal profesionist;
6. măsuri ale autorităților de eliminare a violenței împotriva femeilor; și
7. evaluarea progresului și a învățăturilor deprinse.<sup>55</sup>

Președinția daneză a dezvoltat acești indicatori pe baza cercetării extensive derulate de către președinția spaniolă anterioară, propunând, de asemenea, următoarea definiție pentru violența casnică: „Orice formă de violență fizică, sexuală sau psihologică cauzată unei victime de către un actual sau fost partener, oficial sau intim, sau de către alți membri ai familiei.” Trebuie observat însă că, deși Platforma de acțiune de la Beijing se ocupă de tema violenței casnice împotriva femeilor, președinția daneză a propus numai o definiție a «violenței casnice», fără să abordeze toate formele de violență pe bază de gen.

Deși Comisia Europeană a indicat faptul că violența casnică rămâne în sfera competenței naționale a Statelor Membre, organizațiile neguvernamentale ale femeilor din Europa, inclusiv European Women's Lobby, insistă asupra faptului că „UE trebuie să ofere o propunere de cadru legal privind violența împotriva femeilor în scopul de a dezvolta politici și strategii integrate obligatorii pe cuprinsul întregii Uniuni, care să se ocupe de toate formele de violență împotriva femeilor.”<sup>56</sup>

Introducerea în proiectul Tratatului constituțional european a unei Declarații privind combaterea tuturor formelor de violență casnică reprezintă un pas foarte important spre recunoașterea violenței casnice în interiorul UE. Cu toate acestea, Declarația „nu va avea un statut legal, ci reprezintă o obligație morală și un act de voință politică. Domeniul Declarației este limitat în sensul că se referă exclusiv la violența casnică. Ea ar fi avut mai multă forță dacă ar fi făcut referire la toate formele de violență împotriva femeilor.”<sup>57</sup> Declarația se arată importantă deoarece ar putea fi percepută ca un alt pas politic al UE înspre coordonarea, în interiorul Statelor Membre, a eforturilor de prevenire și combatere a violenței împotriva femeilor. În acest sens și în privința politicilor și programelor este important de notat că noul Program Multi-anual Daphne II (mai 2004 – decembrie 2008)<sup>58</sup> beneficiază de un

---

<sup>55</sup> Council of the European Union, *Draft Council Conclusions on the Review of the Implementation by the Member States and the EU Institutions of the Beijing Platform for Action* (Brussels: Council of European Union, November 22, 2002), p. 4, disponibil ca 14578/02, SOC 546, JAI 267 la adresa <http://register.consilium.eu.int/pdf/en/02/st14/14578en2.pdf>.

<sup>56</sup> European Women's Lobby, *Response to the European Commission Green Paper* (Brussels: EWL, September 9 2004), disponibil la <http://www.womenlobby.org/Document.asp?DocID=785&tod=123057>.

<sup>57</sup> European Women's Lobby, *Beijing+10. 1995–2005: Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action by the European Union* (Brussels: EWL, November 2004), disponibil la <http://www.womenlobby.org/PDF/beijing-en.pdf>.

<sup>58</sup> Decizia 803/2004/EC a Parlamentului European și a Consiliului din 21 aprilie 2004 privind adoptarea unui Program de acțiune comunitar (2004-2008) pentru prevenirea și

buget sporit cu 50 de milioane de euro pentru sprijinirea acțiunilor de prevenire și combatere a violenței împotriva femeilor în Statele Membre,<sup>59</sup> laolaltă cu alte două seturi de beneficiari – copiii și tinerii.<sup>60</sup> Programul Daphne II reprezintă o parte a unei serii de programe gândite să pună în practică cooperarea din UE în domeniul justiției și internelor și este oferit autorităților naționale, membrilor profesiilor, universitarilor, organizațiilor neguvernamentale ș.a.m.d. ca o oportunitate din partea UE.

Cât privește traficul de femei, Consiliul a adoptat în 1997 o Acțiune comună<sup>61</sup> privind combaterea traficului cu ființe umane și exploatarea sexuală a copiilor. Documentul se exprimă imperativ cu privire la măsurile necesare ce urmează să fie luate de către Statele Membre în scopul stabilirii de reguli comune de acțiune pentru combaterea traficului cu ființe umane și exploatarea sexuală a copiilor, precum și pentru îmbunătățirea cooperării judiciare în probleme penale.

Ca urmare, Statele Membre trebuie să realizeze o trecere în revistă a legislației naționale relevante și a practicilor asociate, în conformitate cu regulile constituționale, pentru a asigura următoarele:

- traficul și exploatarea sexuală, în sensul definit de document, sunt calificate ca infracțiuni penale;
- aceste infracțiuni fac obiectul unor pedepse penale eficiente, proporționale și disuasive;
- se asigură protecție adecvată pentru martorii care furnizează informații, ca și pentru victime și familiile acestora;
- autoritățile din domeniile imigrației, asigurărilor sociale și fiscalității acordă o atenție specială problemelor legate de traficul cu ființe umane și de exploatarea sexuală a copiilor.

Pentru a aproxima legislația și regulamentele Statelor Membre în domeniul cooperării polițienești și judiciare în privința chestiunilor penale și în legătură cu traficul cu ființe umane, Consiliul a adoptat în 2002 o Decizie cadru.<sup>62</sup> Aceasta introduce conceptul «responsabilității penale și civile a persoanelor juridice» în paralel cu aceea a persoanelor fizice, pentru infracțiunea de trafic cu ființe umane. Obiectivul Deciziei este și acela de a acoperi infracțiunea de trafic cu ființe umane nu doar în scopul exploatării sexuale, ci și în cel al exploatării pentru muncă.

În plus față de eforturile strategice orientate la nivelul UE înspre prevenirea și combaterea traficului cu femei, trebuie notat că în anul 2003 a fost înființat Grupul

---

combaterea violenței împotriva copiilor, tinerilor și femeilor și pentru protejarea victimelor și grupurilor de risc (Programul Daphne II), Monitorul Oficial L 143 din 30 aprilie 2004, pp. 0001-0008, disponibil la [http://europa.eu.int/eurlex/pri/en/oj/dat/2004/l\\_143/l\\_14320040430en00010008.pdf](http://europa.eu.int/eurlex/pri/en/oj/dat/2004/l_143/l_14320040430en00010008.pdf).

<sup>59</sup> European Commission, *Report on Equality between Women and Men*, 2004, *op. cit.*, p. 11.

<sup>60</sup> Pentru detalii suplimentare privind Programul Daphne II, a se consulta [http://europa.eu.int/comm/justice\\_home/funding/daphne/funding\\_daphne\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/justice_home/funding/daphne/funding_daphne_en.htm).

<sup>61</sup> Acțiunea comună a fost amendată de Decizia Consiliului 2002/629/JHA din 19 iulie 2002 privind traficul de ființe umane.

<sup>62</sup> Decizia cadru a Consiliului 2002/629/JHA din 19 iulie 2002 privind combaterea traficului de ființe umane, Monitorul Oficial L 203 din 1 august 2002, pp. 0001–0004, disponibil la [http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2002/l\\_203/l\\_20320020801en00010004.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2002/l_203/l_20320020801en00010004.pdf).

de experți în problema traficului cu ființe umane.<sup>63</sup> Obiectivul urmărit prin înființarea acestui Grup a fost de a furniza Comisiei Europene, prin intermediul rapoartelor sau opiniilor, expertiză privind prevenirea și combaterea traficului cu ființe umane.

Nu există nici o îndoială că pașii întreprinși de UE în direcția luptei contra violenței împotriva femeilor și a traficului cu femei în interiorul Statelor Membre s-au dovedit reprezentativi și semnificativi. Totuși, dimensiunea unor realități sociale precum violența împotriva femeilor și traficul cu femei indică probleme deosebit de complexe. În timp ce pașii făcuți în aceste domenii merită să fie considerați semnale pozitive ale recunoașterii și abordării problemelor la nivel european, actorii societății civile de pe tot cuprinsul Europei, inclusiv organizațiile neguvernamentale pentru femei, solicită instrumente mai bine articulate și obligatorii din punct de vedere legal menite să răspundă în mod adecvat consecințelor violenței împotriva femeilor sub toate formele sale.<sup>64</sup>

#### 4.4. Femeile în domeniile de decizie: un aspect nerezolvat al egalității de gen

Nu există vreo prevedere legală cu privire la egalitatea de gen în domeniile decizionale, inclusiv acela al deciziei politice, la nivelul UE. Cu toate acestea, este important de notat că Directiva 2002/73/EC stipulează că „Statele Membre pot păstra sau adopta măsuri în sensul Articolului 141(4) al Tratatului în scopul asigurării deplinei egalități în practică între bărbați și femei.”<sup>65</sup> În această privință există, la nivelul interpretării juridice, suficient spațiu pentru a afirma necesitatea promovării acțiunilor pozitive în vederea asigurării egalității de gen în domeniul decizional.

În ceea ce privește prezența lor în arena deciziei politice, femeile rămân sub-reprezentate în mod semnificativ în raport cu bărbații, atât în structurile politice ale Statelor Membre, cât și în interiorul instituțiilor Uniunii. Această realitate reprezintă un deficit fundamental al democrației UE.<sup>66</sup> În privința promovării unei participări echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul decizional, Comisia<sup>67</sup> îndeamnă Statele Membre să se asigure de implementarea Recomandării Consiliului 96/694/EC cu privire la participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de decizie,<sup>68</sup> în mod particular prin:

---

<sup>63</sup> Decizia Comisiei 2003/209/EC din 25 martie 2003 privind înființarea unui grup consultativ ce urmează a fi cunoscut ca Grupul de experți pe probleme de trafic cu ființe umane, Monitorul Oficial L 79 din 26 martie 2003, pp. 0025-0027, disponibil la [http://europa.eu.int/eurlex/pri/en/oj/dat/2003/l\\_079/l\\_07920030326en00250027.pdf](http://europa.eu.int/eurlex/pri/en/oj/dat/2003/l_079/l_07920030326en00250027.pdf).

<sup>64</sup> European Women's Lobby, *Beijing+10*, op. cit., pp. 45-47.

<sup>65</sup> Directiva 2002/73/EC, art. 1(2) [adăugând art. 2(8) la Directiva amendată 76/207/EEC].

<sup>66</sup> European Commission, *Report on Equality between Women and Men*, 2004, op. cit., p. 9.

<sup>67</sup> *Ibidem*.

<sup>68</sup> Recomandarea Consiliului 96/694/EC din 2 decembrie 1996 privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de decizie, Monitorul Oficial L 319 din 10 decembrie 1996, pp. 0011-0015, disponibil la [http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31996H0694](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31996H0694).

– utilizarea „setului de indicatori conveniți de către Consiliul de Miniștri pentru punerea în practică a Platformei de Acțiune de la Beijing în privința implicării femeilor și bărbaților în procesul decizional politic și economic”; și

– creșterea „nivelului de participare al femeilor nu doar în organismele reprezentative, ci și în jurul mesei de negociere.”

Recomandarea Consiliului 96/694/EC a fost urmată în martie 2000 de un Raport de evaluare elaborat de către Comisie.<sup>69</sup> Raportul notează că impactul Recomandării Consiliului în 1996 trebuie evaluat în legătură cu Platforma de acțiune de la Beijing. „Ambele au avut impact asupra politicilor Statelor Membre însă au eșuat în a atinge rezultatul echilibrului de gen în procesul decizional.”<sup>70</sup> Mai mult, Raportul subliniază faptul că „problema nu mai este una a motivelor pentru care femeile ar trebui să ocupe funcții de decidenți, ci a modului în care acest obiectiv poate fi atins.”

Raportul Comisiei din martie 2000 privind evaluarea impactului Recomandării Consiliului din 1996 a fost urmat, în decembrie 2000, de un Raport elaborat de către Comitetul Parlamentului European pentru drepturile femeilor și egalitate de șanse. Raportul Parlamentului European are o semnificație specială, căci aduce cu sine o nouă perspectivă asupra temei, integrând un capitol dedicat avantajelor participării femeilor la procesul decizional, așa cum au fost acestea definite de Rețeaua Europeană „Women in Decision-Making”.<sup>71</sup> Avantajele în cauză includ aspecte precum fortificarea democrației, renașterea și îmbogățirea culturii politice prin diversitatea de interese și prin sisteme de valori.

Deoarece egalitatea între femei și bărbați s-a dovedit esențială democrației și reprezintă un principiu fundamental al dreptului comunitar, și atâta timp cât participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în procesul decizional rămâne un element cheie pentru atingerea egalității reale între sexe, organizațiile neguvernamentale europene care luptă pentru drepturile femeilor îndeamnă Uniunea Europeană să ia în considerare propunerile care vizează o Directivă ce acoperă noile domenii ale egalității de gen, precum egalitatea de gen în procesul decizional.<sup>72</sup> Ar fi necesare reforme, în paralel, ale regulamentelor electorale din Statele Membre, ca și introducerea unei democrații bazate pe paritate și principiul alternanței pe listele electorale la viitoarele alegeri europene.<sup>73</sup>

<sup>69</sup> European Commission, *Report on the Implementation of Council Recommendation 96/694 of 2 December 1996 on the Balanced Participation of Women and Men in the Decision-Making Process* (Brussels: European Commission, March 7, 2000), disponibil ca COM(2000)120/final, la adresa [http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/rpt/2000/com2000\\_0120en01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/rpt/2000/com2000_0120en01.pdf).

<sup>70</sup> *Ibidem*, p. 21.

<sup>71</sup> *European Parliament, Report on the Commission Report on the Implementation of Council Recommendation 96/694 of 2 December 1996 on the Balanced Participation of Women and Men in the Decision-Making Process* (Strasbourg: EP Committee on Women's Rights and Equal Opportunities, December 4, 2000), p. 16, disponibil ca A5-0373/2000 la adresa <http://www2.europarl.eu.int/omk/OM-Euoparl/?prog=report&l=en&pubref=-//ep//nongml+report+a5-2000-0373+0+doc+pdf+v0//en&level=2>.

<sup>72</sup> Pentru această temă, ca persoană de contact, a se vedea Roxana Tesiu, Președinte executiv, Centrul pentru Parteneriat și Egalitate, București, România, [www.cpe.ro](http://www.cpe.ro)

<sup>73</sup> European Women's Lobby, *Beijing+10, op. cit.*, pp. 63, 64.

### Privire de ansamblu

Procesul de integrare în Uniunea Europeană a fost în mod clar un catalizator pentru îmbunătățirea cadrului legislativ în ceea ce privește egalitatea de gen în noile state membre și în țările candidate. Cu toate acestea, rapoartele de monitorizare pentru 2004 atestă că această modificare juridică nu a fost transformată într-un fapt cu impact substanțial asupra vieții de zi cu zi a bărbaților și femeilor. Rapoartele evidențiază în special următoarele:

- nivelul de *punere în aplicare a măsurilor legislative* rămâne foarte scăzut. Ca urmare, seriozitatea politicilor privind egalitatea de gen la nivel național este pusă sub semnul întrebării.

- în timp ce la nivelul UE se afirmă în mod repetat angajamentul pentru abordarea integrată a egalității de gen (*gender mainstreaming*), în statele membre supuse examinării nu au fost puse în practică politici încheiate. În consecință, este foarte dificil de evaluat măsura în care strategiile privind abordarea integrată au fost aplicate cu succes la nivel național, în absența unor evaluări permanente ale impactului de gen.

- *rata de ocupare a forței de muncă feminine* a înregistrat o ușoară creștere în noile state membre și în țările candidate examinate în prezentul raport începând din 2002;

- *decalajul de gen în domeniul remunerării* rămâne foarte mare, fără să existe indicii cu privire la aplicarea unor politici în acest sens;

- femeile sunt în continuare subreprezentate în *funcțiile de decizie*, mai ales în procesul de decizie politică și în parlament;

- persistă lipsa unor angajamente politice clare și a unor strategii consecvente, orientate spre politici, în ceea ce privește *violența împotriva femeilor și traficul cu femei*.

### Privire generală asupra schimbărilor legislative începând cu anul 2002

În esență, *acquis*-ul comunitar a fost transpus în mod satisfăcător în toate țările evaluate și majoritatea legislațiilor naționale cu privire la tratamentul egal pentru bărbați și femei au suferit modificări semnificative. De exemplu:

- în *Ungaria*, Legea privind tratamentul egal și promovarea egalității șanselor pentru bărbați și femei a intrat în vigoare în 2004;

- în *Lituania*, Legea privind egalitatea de șanse pentru bărbați și femei din 1999 a fost modificată de mai multe ori între 2002 și 2004;

- *Estonia* a adoptat o Lege a egalității de gen în 2004;

- în anul 2004, *România* a modificat Legea din 2002 cu privire la egalitatea șanselor.

În unele cazuri, în modelul legislativ de reglementare a discriminării în funcție de sex se confundă, din nefericire, instituirea unei legislații antidiscriminare generale cu un cadru juridic special pentru egalitatea de șanse între bărbați și femei, ca în cazul *României*. Problema pe care o generează un astfel de model este aceea a unui proceduri

juridice dificile și greoaie disponibile pentru potențialele victime ale cazurilor de discriminare în funcție de sex, care se pot trezi prinse în capcana unor sarcini confuze ale organismelor naționale create pe baza a două cadre juridice diferite.

### Reforma dreptului muncii

Schimbări juridice importante au fost operate și în codurile muncii din țările supuse examinării.

- În ultimii doi ani, în Codul Muncii din *Bulgaria* au fost integrate două grupuri de amendamente.

- Codul Muncii adoptat în 2003 în *România* cuprinde de asemenea norme juridice importante cu privire la discriminarea în funcție de sex pe piața muncii.

- În *Republica Cehă*, dreptul muncii a fost îmbogățit începând din 2002 cu multe dispoziții legate de tratamentul egal pentru femei și bărbați.

- În *Polonia*, totuși, amendamentele introduse în dreptul muncii în anul 2003 cu referire la sistemul de asigurări sociale nu cuprind aspecte importante din perspectiva tratamentului egal pentru femei și bărbați în sfera ocupării forței de muncă. În consecință, persistă riscul de diminuare a standardelor de protecție împotriva discriminării în funcție de sex.

- În *Turcia*, parlamentul a adoptat un nou drept al muncii la 22 mai 2003, introducând reglementări privind principiile angajării în muncă a lucrătoarelor însărcinate și a celor care alăptează.

*Principiul remunerării egale a femeilor și bărbaților* a fost bine integrat în cadrul juridic național al noilor state membre și al țărilor candidate. Totuși, chiar dacă s-au realizat progrese în ceea ce privește asigurarea unei mai bune aplicări a mecanismelor destinate să combată discriminarea în domeniul salarizării, diferența de salarizare între sexe rămâne aproape neschimbată în comparație cu anul 2002.

- În unele țări, cum ar fi *Polonia* și *România*, nu există încă un sistem general de clasificare a ocupațiilor. Prin urmare, în aceste țări este încă problematică evaluarea măsurii în care există un cadru *de facto* de remunerare egală la nivel național.

- Pe de altă parte, în *Bulgaria*, legea din 2004 privind protecția împotriva discriminării a proclamat explicit principiul remunerării egale și a stabilit obligația angajatorilor de a asigura remunerare egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală. Este important de notat faptul că principiul salarizării egale se aplică în *Bulgaria* nu numai remunerării muncii, ci tuturor plăților și compensațiilor referitoare la relațiile de muncă.

În plus față de existența pe scară largă a diferenței de gen în domeniul remunerării, lipsa unor statistici de gen defalcate în sfera ocupării forței de muncă și segregarea de gen marcată de pe piața muncii indică limitări practice ale mecanismelor menite să asigure transpunerea principiului remunerării egale pentru femei și bărbați. Din punctul de vedere al jurisprudenței, trebuie remarcată lipsa unor cazuri relevante cu privire la remunerarea egală care să fi fost supuse instanțelor naționale, în contrast cu realitatea jurisprudenței relevante la nivelul Curții de Justiție Europene.

În majoritatea noilor state membre și a țărilor candidate, legislația națională include dispoziții legale privind interzicerea *discriminării directe și indirecte*. Modi-

ficările juridice în acest sens au fost determinate, în noile state membre și țările candidate, și de necesitatea transpunerii Directivei 2002/73/CE<sup>74</sup> în legislațiile naționale.

- Din 2002, «discriminarea indirectă din motive de sex» a fost interzisă în *Lituania*, unde în cadrul juridic național a fost introdusă și o definiție a acestui concept.

- *Ungaria* a integrat conceptele de discriminare «directă» și «indirectă» mai amănunțit în cadrul juridic național prin legea din 2003 privind tratamentul egal și promovarea șanselor egale.

- Prin legea din 2004 asupra protecției împotriva discriminării, *Bulgaria* și-a aliniat legislația națională la standardele UE în ceea ce privește discriminarea directă și indirectă.

În cadrul transpunerii *acquis*-ului comunitar, *principiul inversării sarcinii probei în cazurile de discriminare determinată de sex* a trebuit să fie introdus în mod corespunzător în cadrul juridic național al viitoarelor state membre.

- Legea din 2004 privind egalitatea de gen a introdus principiul inversării sarcinii probei în cadrul juridic național al *Estoniei*.

- *România*, *Bulgaria* și *Republica Cehă* au transpus și ele principiul inversării sarcinii probei în cazurile de discriminare bazată pe sex în cadrul lor juridic național.

- În *Ungaria* principiul inversării sarcinii probei este inclus în legislația națională, dar comparativ cu standardele UE, partea vătămată trebuie să dovedească faptul că a suferit un dezavantaj.

- În *Polonia*, reglementările în domeniu sunt considerate ca fiind superioare chiar și cerințelor minime stabilite la nivelul UE.

- *Lituania* a modificat în 2004 legea privind șansele egale pentru femei și bărbați, introducând conceptul de «inversare a sarcinii probei».

### Mecanisme instituționale pentru egalitatea de gen

Dispozițiile legale ale Directivei 2003/73/CE prevăd înființarea unuia sau mai multor organisme independente la nivel național, care să contribuie la „*promovarea, analizarea, monitorizarea și sprijinirea tratamentului egal pentru toate persoanele, fără discriminare determinată de sex.*”<sup>75</sup> Directiva stabilește, de asemenea, cerințele minime pentru organismul sau organismele independente menite să promoveze principiul tratamentului egal, cu accent asupra: înaintării unor plângeri în numele victimelor printr-o procedură administrativă sau judiciară, realizării unor studii independente privind discriminarea, publicarea unor rapoarte independente și emiterea unor recomandări referitoare la orice aspect care are legătură cu discriminarea.

<sup>74</sup> Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 de modificare a Directivei Consiliului 76/207/CEE implementarea principiului tratamentului egal pentru femei și bărbați în privința accesului la locuri de muncă, învățământul profesional și promovării, precum și a locurilor de muncă, Monitorul Oficial L 269 din 5 octombrie 2002, pp. 0015-0020, disponibil la [http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2002/l\\_269/20021005en00150020.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2002/l_269/20021005en00150020.pdf).

<sup>75</sup> Directiva 2002/73/CE, art. 1.7 (8a).

Instituțiile naționale care se ocupă de egalitatea de gen în noile state membre și țările candidate se situează la nivel guvernamental și legislativ. Există o excepție notabilă, și anume *Bulgaria*, unde nu există nici un organism național special pentru egalitatea de gen la nivel guvernamental sau parlamentar.

O evaluare generală a instituțiilor naționale care se ocupă de egalitatea de gen în noile state membre și țările candidate arată că aceste structuri nu au *nivelul de independență și putere de decizie*, nici infrastructura și capacitatea financiară necesare pentru a impulsiona transpunerea în practică a standardelor în domeniul egalității de gen.

Cu toate acestea, o excepție importantă este reprezentată de Ombudsmanul pentru egalitatea de șanse din *Lituania*, care este considerat a fi o instituție independentă și puternică, dispunând de autoritatea adecvată. În *Polonia*, deși există un mecanism instituțional cu sarcini în domeniul egalității de gen, reprezentat de Plenipotențiarul guvernamental pentru egalitatea dintre femei și bărbați, acest plenipotențiar nu are putere de decizie.

- Prin Legea din 2004 privind egalitatea, în *Estonia* a fost instituit un Ombudsman pentru egalitatea de gen, numit de Ministerul Problemelor Sociale. De asemenea, la ministerul respectiv a fost creat un Departament pentru egalitatea de gen.

- În *Slovenia*, Departamentul pentru egalitate și antidiscriminare funcționează ca secție a Ministerului Muncii, Problemelor Sociale și Familiei. Departamentul nu are însă competența de a lua decizii cu efect obligatoriu, toate deciziile fiind luate la cele mai înalte nivele ale ministerului respectiv.

- În anul 2001, în *Republica Cehă* a fost creat un Consiliu Guvernamental pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, ca organism consultativ permanent al Guvernului în domeniul șanselor egale pentru femei și bărbați; ca atare, acesta poate doar să emită recomandări. Secretariatul Consiliului Guvernamental este asigurat de Unitatea pentru egalitatea dintre bărbați și femei, care a fost creată la nivelul organizațional cel mai de jos al Ministerului Muncii și Problemelor Sociale.

- În *Turcia*, legea privind Direcția generală pentru statutul femeii, creată la nivel guvernamental, a fost aprobată de parlament la 27 octombrie 2004.

La nivel parlamentar, majoritatea noilor state membre și a țărilor candidate au instituit mecanisme care să se ocupe de tratamentul egal pentru femei și bărbați și egalitatea șanselor. Excepții sunt *Bulgaria*, unde nu există un mecanism instituțional național pentru egalitatea de gen și *Polonia*, unde monitorizarea se referă numai la mecanismele instituționale pentru egalitatea de gen create la nivel guvernamental.

În legătură cu cerințele minime prevăzute de Directiva 2002/73/CE, numai foarte puține dintre instituțiile naționale responsabile cu egalitatea de gen în statele membre și țările candidate *înaintează plângeri în numele victimelor discriminării prin proceduri administrative și judiciare*.

- În *Lituania*, Ombudsmanul investighează plângerile individuale cu privire la discriminarea determinată de sex și hărțuirea sexuală.

- Agenția Națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați din *România* poate primi notificări și plângeri în numele persoanelor care se consideră discriminate în situații de discriminare determinată de sex. Cu toate acestea, Agenția Națională realizează doar o notificare consultativă pentru a evalua oportunitatea

sanționării actului discriminatoriu în cauză. În plus, Agenția Națională prezintă notificări consultative Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, care are dreptul de a aplica o sancțiune.

Rapoartele de monitorizare au evidențiat următoarele probleme legate de existența și funcționarea mecanismelor naționale care se ocupă, la nivel guvernamental, de egalitatea de gen:

- există o penurie de mijloace financiare pentru a sprijini transpunerea și implementarea practică a mandatului acestor instituții privitor la egalitatea de gen. În consecință, chiar dacă sarcinile concrete sunt bine definite la nivel normativ, capacitățile lor practice de îndeplinire a acestor sarcini sunt, *de facto*, rămase în urmă.
- majoritatea organismelor naționale care răspund de egalitatea de gen nu respectă standardele minime stabilite prin dispozițiile Directivei 2002/73/CEE, în special în ceea ce privește înaintarea plângerilor în numele victimelor discriminării prin proceduri administrative și judiciare;
- cu excepția notabilă a *Lituaniei*, independența și puterea de decizie ale instituțiilor naționale cu atribuții în domeniul egalității de gen sunt foarte scăzute, dacă nu inexistente;
- lipsa personalului calificat și a reprezentării naționale a acestuia este o problemă comună.

### Politici și programe pentru egalitatea de gen

În legătură cu *strategiile naționale pentru egalitatea de gen și egalitatea de șanse între femei și bărbați*, trebuie observat că în mai multe cazuri nu există o strategie articulată în acest domeniu. *Ungaria, Slovacia, Polonia și Bulgaria*, de exemplu, nu au o strategie cuprinzătoare pentru egalitatea de gen. În *Bulgaria*, Strategia pentru ocuparea forței de muncă pentru perioada 2004-2010 și Planul național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă pentru anul 2004 prevăd egalitatea șanselor și tratamentul egal pentru femei și bărbați, prin impunerea principiilor abordării integrate a egalității de gen.

În alte țări există planuri naționale concrete privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați.

- În *Republica Cehă*, strategia națională pentru egalitatea de gen este reprezentată de un document intitulat „Priorități și proceduri ale Guvernului ceh pentru promovarea egalității între femei și bărbați”, care este împărțit pe șapte domenii. Lipsa clarității în acest document face ca multe aspecte cheie ale egalității de gen să fie omise.

- În *Lituania*, în iunie 2003 a fost aprobat un Program Național pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați.

*Abordarea integrată a problemei de gen (gender mainstreaming)* pare să nu se fi bucurat de prea multă atenție în cadrul strategiilor naționale menite să promoveze egalitatea de gen în noile state membre și țările candidate. Astfel, strategia de *gender mainstreaming* nu a fost considerată un instrument eficient pentru monitorizarea și îmbunătățirea statutului femeii.

- În *România*, Planul Național pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați este unul dintre foarte puținele documente guvernamentale care utilizează conceptul de *gender mainstreaming*; cu toate acestea, există doar o simplă referire la acest concept.

- În *Republica Cehă*, o decizie guvernamentală din 2001 include aplicarea strategiei integrate a problemei de gen printre sarcinile guvernamentale. Din păcate, unele ministere privesc *gender mainstreaming* ca făcând parte numai din agenda pentru domeniul resurselor umane și consideră sarcina îndeplinită atunci când sunt asigurate condiții nediscriminatorii pentru accesul femeilor și bărbaților la locuri de muncă.

- În *Polonia* nu există o strategie cuprinzătoare de *gender mainstreaming*.

- Pentru *Ungaria*, nu există un document de politică strategică care să introducă abordarea integrată. Totuși, conceptul este menționat în raportul pe anul 2003 al Oficiului Guvernamental pentru egalitatea șanselor și în Planul național de dezvoltare care pregătește mecanismul politicilor naționale pentru folosirea fondurilor structurale, deși nu sunt menționate instrumente concrete de punere în aplicare. În raportul pentru 2004 al aceluiași Oficiu Guvernamental, necesitatea abordării integratoare a egalității de gen este subliniată ca reprezentând o strategie vitală ce trebuie utilizată pentru realizarea egalității de gen.

Rapoartele de monitorizare arată că, în general, nu există politici și programe specifice care să abordeze *decalajul de gen în domeniul remunerării*. Există numai două excepții:

- în *Lituania*, cercetarea asupra cauzelor și factorilor care generează diferențe de salarizare a fost comandată de Ministerul Protecției Sociale și Muncii în anul 2004. Pe baza concluziilor acestei cercetări, Ministerul pregătește recomandări pentru toți partenerii sociali cu privire la evaluarea posturilor atunci când stabilesc remunerația.

- în *Polonia*, decalajul de gen în domeniul remunerării este considerat inevitabil și, cu excepția amendamentelor la legislația muncii, nu au fost întreprinse eforturi coordonate pentru a se asigura remunerarea egală a femeilor și bărbaților.

În ceea ce privește *campaniile de sensibilizare* desfășurate la nivel guvernamental, pot fi identificate doar puține inițiative concentrate pe egalitatea de gen.

- În *Republica Cehă*, strategia națională pentru egalitatea de gen prevede ca Guvernul să pună accent pe principiul egalității dintre femei și bărbați și să informeze constant despre măsurile menite să-l sprijine în domeniul de competență al fiecărui minister. Totuși, majoritatea ministerelor consideră că această sarcină este îndeplinită atunci când pe pagina lor de Internet apare vreun text care are legătură cu egalitatea de gen. În anul 2003 a fost organizată o campanie de sensibilizare la violența domestică, dar nu au fost inițiate campanii specifice în domeniul egalității de gen.

- În *Polonia* și *România*, cea mai mare parte a campaniilor împotriva discriminării de gen sunt inițiate și derulate de organizații neguvernamentale și grupări informale.

- În *Lituania*, o inițiativă neguvernamentală din 2002 a dus la crearea unui portal pentru egalitatea de gen.

- În *Slovacia*, accesul public la informații despre egalitatea de gen este considerat destul de redus și complicat. Guvernul nu a inițiat nici un fel de campanii publice

având ca subiect egalitatea de gen și interzicerea discriminării determinate de sex. Toate campaniile de sensibilizare la decalajul de gen în domeniul remunerării, reconcilierea dintre muncă și viața de familie sau hărțuirea sexuală au fost organizate de organizații neguvernamentale fără sprijin de la stat.

- În *Ungaria*, website-ul Oficiului pentru egalitatea de șanse nu are o secțiune aparte pentru egalitatea de gen și nu se organizează campanii care să promoveze normele juridice adoptate cu privire la egalitatea de gen.

### **Cercetarea și statisticile în domeniul egalității de gen**

- În *Polonia*, femeile câștigă 83% din salariul bărbaților. Decalajul de gen în domeniul remunerării este vizibil și în grupul femeilor din parlament.

- Oficiul Statistic din *Slovacia* a făcut publice mai multe cercetări cu privire la statisticile demografice și cele cu privire la ocuparea forței de muncă, șomaj și structura decalajului de gen în domeniul remunerării. Raportul de monitorizare indică, totuși, că există destule domenii în care lipsesc statisticile defalcate pe gen.

- Cercetările din *Estonia* arată că din septembrie 2004 indemnizațiile parentale au fost plătite în 98,3% dintre cazuri mamei. Potrivit aceluiași cercetări, femeile petrec de două ori mai mult timp decât bărbații făcând munci casnice, în timp ce bărbații au ziua de lucru la serviciu mai lungă.

- În *Bulgaria*, în prezent, nu sunt disponibile date defalcate după gen. Nu sunt disponibile date cu privire la necesitățile specifice ale părinților încadrați în muncă, dimensiunea de gen a sănătății și securității la locul de muncă sau asupra modelelor de familie.

### **Recomandări pentru guvernele naționale**

În urma unei analize comparative a rapoartelor de monitorizare realizate în cadrul proiectului „Bringing the EU Home”, guvernelor noilor state membre și ale țărilor candidate li se fac următoarele recomandări în scopul îmbunătățirii și punerii în practică a cadrului legislativ cuprinzător al UE cu privire la egalitatea de gen.

#### **1. Punerea în aplicare a dispozițiilor legislative cu privire la egalitatea de gen**

- Pe baza standardelor minime prevăzute în directivele relevante ale UE, la nivel național trebuie create organisme independente menite să promoveze, analizeze, monitorizeze și să sprijine egalitatea de tratament pentru femei și bărbați fără discriminare pe bază de sex. Acestor organisme trebuie să li se garanteze nivelul necesar de independență și autonomie, precum și resursele financiare și umane necesare.

- Trebuie adoptate strategii naționale privind egalitatea de gen și trebuie instituite mecanisme de monitorizare care să evalueze anual îndeplinirea obiectivelor prevăzute de strategiile naționale pentru egalitatea de gen.

## 2. Abordarea integratoare a egalității de gen (*gender mainstreaming*)

- Ca element esențial al bunei guvernări și ca strategie pe termen lung menită să contribuie la corectarea inegalităților existente între femei și bărbați, politicile de *gender mainstreaming* trebuie adoptate ca politică guvernamentală.
- Elaborarea bugetelor din perspectiva de gen trebuie convenită și adoptată la nivel național ca instrument de determinare a efectului politicilor privind veniturile și cheltuielile de stat pentru femei și bărbați.

## 3. Egalitatea de tratament pentru femei și bărbați pe piața muncii

- Dispozițiile legale privind egalitatea de tratament pentru femei și bărbați pe piața muncii trebuie să fie puse în aplicare prin adoptarea unor mecanisme de monitorizare la nivel național, destinate să evalueze măsura în care sunt îndeplinite obligațiile angajatorilor în acest domeniu.
- Este necesar să fie aplicate strategii concrete și specifice vizând reconcilierea *de facto* dintre viața de familie și cea profesională. Guvernele naționale ar trebui să identifice și să aloce resurse financiare corespunzătoare pentru acțiuni orientate spre politici, destinate să creeze facilități accesibile de îngrijire a copilului mai curând decât să promoveze alocații mai mari pentru copii. Prin astfel de măsuri financiare concrete trebuie atinse țintele în ceea ce privește dispozițiile referitoare la copii, convenite la Consiliul de la Barcelona din 2002 și menite să asigure, până în 2010, îngrijirea a 90% dintre copiii cu vârste între trei ani și vârsta obligatorie de școlarizare, precum și pentru 33% dintre copiii sub vârsta de trei ani.
- În locul reducerii serviciilor publice cu o concentrație mare de femei ar trebui instituite reforme de piață care să permită extinderea sectoarelor unde predomină forța de muncă feminină.

## 4. Remunerarea egală

- Atât timp cât segregarea de gen în funcție de sectorul de activitate și salariile relativ scăzute în domeniile unde predomină forța de muncă feminină reprezintă două dintre principalele cauze ale decalajului de gen în domeniul remunerării este necesar și urgent ca guvernele naționale să elaboreze politici de acțiune susținute cu mijloace financiare adecvate, astfel încât să fie îndeplinite obligațiile care decurg din cadrul legal pentru remunerarea egală.
- Pentru a se asigura punerea în aplicare a principiului remunerării egale, angajatorilor trebuie să li se ceară, prin Planurile de acțiune naționale în domeniul ocupării forței de muncă, să analizeze sistemul de remunerare și salariile din perspectiva egalității de gen, în cooperare cu reprezentanții sindicatelor și ai altor categorii de personal și să elaboreze planuri de acțiune bazate pe rezultatele analizei;
- Este necesar să se instituie mecanisme naționale destinate să monitorizeze în mod regulat aplicarea principiului remunerării egale, pe baza evaluării sarcinilor ce

revin angajatorilor și diferitelor instituții publice care răspund de aplicarea principiului remunerării egale în actualul cadru legal național.

### **5. Reprezentarea femeilor în funcțiile de decizie**

- Guvernele naționale trebuie să adopte dispoziții legale concrete și specifice pentru a garanta participarea deplină a femeilor la procesul de decizie prin identificarea și înlăturarea obstacolelor existente la nivel național în ceea ce privește participarea femeilor la procesele de decizie în domeniul economic, social și politic.

- Guvernele naționale trebuie să asigure mijloacele financiare necesare pentru realizarea unor studii cantitative și calitative privind participarea femeilor la procesele de decizie, cu accent pe avantajele aduse democrației de un echilibru mai bun între femei și bărbați în procesul de decizie.

### **6. Violența împotriva femeilor**

- Guvernele naționale trebuie să adopte planuri de acțiune vizând combaterea violenței împotriva femeilor, care să conțină cerințe concrete și specifice cu privire la: sarcinile concrete atribuite diferitelor instituții publice cu activitate relevantă în domeniul combaterii violenței împotriva femeilor, sistemul de monitorizare a îndeplinirii acestor sarcini și o indicație a angajamentului financiar necesar pentru susținerea planurilor de acțiune în domeniu.

- Atât la nivelul UE, cât și la nivel guvernamental național trebuie asigurate resursele financiare pentru culegerea sistematică a datelor privind violența împotriva femeilor și pentru inițierea unor acțiuni bazate pe informațiile culese.

- Guvernele naționale trebuie să includă violența împotriva femeilor printre priorități și să sprijine financiar campaniile relevante.

### **Recomandări pentru Comisia Europeană și alte instituții ale UE**

Comisiei Europene și altor instituții ale UE li se adresează următoarele recomandări:

- Comisia Europeană ar trebui să prezinte propuneri Consiliului de Miniștri pentru adoptarea instrumentelor cu putere de lege vizând egalitatea de gen în procesul de decizie;

- Comisia Europeană ar trebui să prezinte propuneri Consiliului de Miniștri pentru adoptarea instrumentelor cu putere de lege vizând toate formele de violență împotriva femeilor;

- Comisia Europeană ar trebui să inițieze culegerea sistematică de date privind violența împotriva femeilor și proiectarea unor acțiuni politice corespunzătoare cu aplicabilitate atât la nivelul UE, cât și la nivel național;

- Comisia Europeană ar trebui să-și consolideze rolul în monitorizarea transpunerii și punerii în aplicare a legislației în noile state membre și țările candidate. În

paralel, Parlamentul European ar trebui, de asemenea, să aibă un rol de monitorizare a guvernelor naționale și a Comisiei Europene;

- Raportul anual privind egalitatea dintre femei și bărbați, prezentat de către Comisia Europeană Consiliului, Parlamentului European, Comitetului Economic și Social European și Comitetului Regiunilor ar trebui să fie corelat cu rapoartele naționale ale statelor membre, care au aceeași structură ca raportul Comisiei. Un accent deosebit trebuie pus pe rapoartele naționale privind necesitatea de a spori disponibilitatea facilităților de îngrijire a copilului. Statele membre ar trebui să includă informații specifice despre resursele financiare necesare pentru a spori măsura în care sunt asigurate facilități de îngrijire a copilului.

- Consiliul European ar trebui să transmită un mesaj politic clar și explicit în sensul că e necesar ca statele membre să consolideze mecanismele naționale de promovare a egalității de gen.

## Referințe

### Instrumente ale Uniunii Europene cu putere juridică

The Charter of Fundamental Rights of the European Union, signed in Nice on December 7, 2000, *Official Journal of the European Communities*, C 364 of 18.12.2000, pp. 0001–0022. Available at [http://www.europarl.eu.int/charter/pdf/text\\_en.pdf](http://www.europarl.eu.int/charter/pdf/text_en.pdf).

### Directive

Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health at Work of Pregnant Workers and Workers Who Have Recently Given Birth or Are Breastfeeding, *Official Journal* L 347 of 28.11.1992

Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the Burden of Proof in Cases of Discrimination Based on Sex as amended by Council Directive 98/52/EC of 13 July 1998 on the Extension of Directive 97/80/EC on the Burden of Proof in Cases of Discrimination Based on Sex to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland

Council Directive 2000/43/EC Implementing the Principle of Equal Treatment Irrespective of Racial and Ethnic Origin, *Official Journal* L 189 of 19.7.2000, pp. 0022–0026

Council Directive 2000/78/EC Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation, *Official Journal* L 303 of 2.12.2000, pp. 0016–0022

Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the Implementation of the Principle of Equal Treatment for Men and Women as Regards Access to

Employment, Vocational Training and Promotion, and Working conditions, *Official Journal* L 269 of 05.10.2002, pp. 0015–0020. Available at [http://europa.eu.int/eurlex/pri/en/oj/dat/2002/l\\_269/l\\_26920021005en00150020.pdf](http://europa.eu.int/eurlex/pri/en/oj/dat/2002/l_269/l_26920021005en00150020.pdf).

### **Hotărâri**

Decision 803/2004/EC of the European Parliament and of the Council of 21 April 2004 adopting a Program of Community Action (2004 to 2008) to Prevent and Combat Violence against Children, Young People and Women and to Protect Victims and Groups at Risk (the Daphne II Program), *Official Journal* L 143 of 30.4.2004, pp. 0001–0008. Available at [http://europa.eu.int/eurlex/pri/en/oj/dat/2004/l\\_143/l\\_14320040430en00010008.pdf](http://europa.eu.int/eurlex/pri/en/oj/dat/2004/l_143/l_14320040430en00010008.pdf).

Commission Decision 2003/209/EC of 25 March 2003 Setting Up a Consultative Group to Be Known as the ‘Expert Group on Trafficking in Human Beings’, *Official Journal* L 79 of 26.03.2003, pp. 0025–0027. Available at [http://europa.eu.int/eurlex/pri/en/oj/dat/2003/l\\_079/l\\_07920030326en00250027.pdf](http://europa.eu.int/eurlex/pri/en/oj/dat/2003/l_079/l_07920030326en00250027.pdf).

Council Decision 2003/578/EC of 22 July 2003 on Guidelines for the Employment Policies of the Member States, *Official Journal* L 197 of 5.8.2003, pp. 0013–0021. Available at [http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2003/l\\_197/l\\_19720030805en00130021.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2003/l_197/l_19720030805en00130021.pdf).

Council Framework Decision 2002/629/JHA of 19 July 2002 on Combating Trafficking in Human Beings, *Official Journal* L 203 of 01.08.2002, pp. 0001–0004. Available at [http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2002/l\\_203/l\\_20320020801en00010004.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2002/l_203/l_20320020801en00010004.pdf).

### **Recomandări**

Council Recommendation 96/694/EC of 2 December 1996 on the Balanced Participation of Women and Men in the Decision-Making Process, *Official Journal* L 319 of 10.12.1996, pp. 0011–0015. Available at [http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31996H0694](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31996H0694).

### **Jurisprudență**

Judgment of the European Court of Justice of February 10, 2000, in Case C-270/97 *Deutsche Post AG v Elisabeth Sievers* and Case C-271/97 *Deutsche Post AG v Brunhilde Schrage*, joined cases C-270/97 and C-271/97. ECR 2000, p. I-00929

Judgment of the Court of September 16, 1999 in Case C-218/98, *Oumar Dabo Abdoulaye and Others v Regie nationale des usines Renault SA*, ECR 1999, I p. 5723

---

**Documente ale Uniunii Europene****Parlamentul European**

European Parliament, *Report on the Commission Report on the Implementation of Council Recommendation 96/694 of 2 December 1996 on the Balanced Participation of Women and Men in the Decision-Making Process* (Strasbourg: EP Committee on Women's Rights and Equal Opportunities, December 4, 2000). Available as A5-0373/2000 at <http://www2.euoparl.eu.int/omk/OM-Euoparl?prog=report&l=en&pubref=-//ep//nongml+report+a5-2000-0373+0+doc+pdf+v0//en&level=2>

**Comisia Comunităților Europene (Comisia Europeană)***COM(2000)120*

European Commission, *Report on the Implementation of Council Recommendation 96/694 of 2 December 1996 on the Balanced Participation of Women and Men in the Decision-Making Process* (Brussels: European Commission, March 7, 2000). Available as COM(2000)120/final at [http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/rpt/2000/com2000\\_0120en01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/rpt/2000/com2000_0120en01.pdf).

*COM(2000)335/final*

European Commission, *Towards a Community Framework Strategy on Gender Equality, 2001–2005* (Brussels: EC Employment and Social Affairs DG, June 7, 2000). Available as COM(2000)335/final at [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/strategy/com2000\\_335\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_en.pdf).

*COM(2002)748/final*

European Commission, *Implementation of Gender Mainstreaming in the Structural Funds Programming Documents, 2000–2006* (Brussels: EC Employment and Social Affairs DG, December 20, 2002). Available as COM(2002)748/final, at [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/com02748\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com02748_en.pdf).

*COM(2003)657/final*

European Commission, *Proposal for a Council Directive Implementing the Principle of Equal Treatment between Women and Men in the Access to and Supply of Goods and Services* (Brussels: EC Secretariat General, November 5, 2003). Available as COM (2003)657/final at [http://europa.eu.int/comm/secretariat\\_general/impact/docs/om\\_2003\\_0657\\_f\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/secretariat_general/impact/docs/om_2003_0657_f_en.pdf).

*COM(2004)29/final/2*

European Commission, *Delivering Lisbon. Reforms for the enlarged Union* (Brussels: European Commission, February 20, 2004). Available as COM (2004)29/final/2 at [http://europa.eu.int/comm/lisbon\\_strategy/pdf/COM2004\\_029\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/lisbon_strategy/pdf/COM2004_029_en.pdf)

*COM(2004)115/final*

European Commission, *Report on Equality between Women and Men, 2004* (Brussels: EC Employment and Social Affairs DG, February 19, 2004). Available as

COM (2004)115/final at [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/com\\_04\\_115\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf)

*COM(2004)239/final*

European Commission, *Strengthening the Implementation of the European Employment Strategy* (Brussels: EC Employment and Social Affairs DG, April 7, 2004). Available as COM(2004)239/final at [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/prop\\_2004/com\\_20\\_04\\_0239\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/prop_2004/com_20_04_0239_en.pdf).

*COM(2004)279/final*

European Commission, *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation* (recast version) (Brussels: European Commission, April 21, 2004). Available as COM(2004)279/final at [http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2004/com2004\\_0279en01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2004/com2004_0279en01.pdf)

*SEC(2004)848*

European Commission, *Social Inclusion in the New Member States: A Synthesis of the Joint Memoranda on Social Inclusion*, a Commission Staff Working Paper (Brussels: European Commission, June 22, 2004). Available as SEC(2004)848 at [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-prot/soc-incl/sec\\_04\\_848\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/soc-incl/sec_04_848_en.pdf).

*ECFIN(2004)REP 50455-EN*

European Commission, *The EU Economy: 2004 Review* (Brussels: EC Economic and Financial Affairs DG, October 26, 2004). Available as ECFIN(2004)REP 50455-EN at [http://europa.eu.int/comm/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2004/ee60\\_4fullreport\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/european_economy/2004/ee60_4fullreport_en.pdf).

European Commission, *Bulletin on Legal Issues in Gender Equality*, No 1/2004 (Brussels: EC Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, September 2004). Available at [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/newsletter/bulletin04\\_1\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/newsletter/bulletin04_1_en.pdf).

European Commission, *Gender Mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for Future Member States: Practical Guide* (Brussels: EC Employment and Social Affairs DG, 2003). Available at [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/qu\\_opp/gmprac\\_guide\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/qu_opp/gmprac_guide_en.pdf)

European Commission, *National Action Plans on Social Inclusion* (Brussels: EC Employment and Social Affairs DG, 2001–2004). Available at [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2001/jun/napsincl2001\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2001/jun/napsincl2001_en.html).

European Commission, *Simplification and Improvement of Legislation in the Area of Equal Treatment between Men and Women* (Brussels: EC Employment and Social Affairs DG, 2003). The Options Paper is available at [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/jul/consultation\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jul/consultation_en.html)

European Commission, *Equal Rights in Practice. Key Voices 2004* (Brussels: EC Employment and Social Affairs DG, 2004).

European Commission, *A Guide to Gender Impact Assessment* (Brussels: EC Employment and Social Affairs DG, 1997).

European Commission, *Equality and Non-Discrimination. Annual Report 2004. Fundamental Rights and Anti-Discrimination* (Brussels: EC Employment and Social Affairs DG, May 2004).

European Commission, *Equality and Non-Discrimination in an Enlarged European Union. Green Paper*. Manuscript completed in May 2004, (Brussels: EC Employment and Social Affairs DG, Office for Official Publications of the European Communities, 2004).

#### **Rapoarte Prezidențiale**

Swedish Presidency Reports, Informal Meeting of Ministers for Gender Equality and Social Security, 2001.

*"Social Security, Gender Equality and economic growth"*

*"Highlighting pay differentials between women and men"*

*"A report on gender equality and economic growth"*

#### **Consiliul Uniunii Europene**

Council of the European Union, *Draft Council Conclusions on the Review of the Implementation by the Member States and the EU Institutions of the Beijing Platform for Action* (Brussels: Council of European Union, November 22, 2002). Available as 14578/02, SOC 546, JAI 267 at <http://register.consilium.eu.int/pdf/en/02/st14/14578en2.pdf>.

Council of the European Union, *Joint Employment Report 2003–2004* (Brussels: Council of the European Union, March 5, 2004). Available at [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/report\\_2003/jer00\\_34\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/report_2003/jer00_34_en.pdf).

Council of the European Union, *Joint Report by the Commission and the Council on Social Inclusion* (Brussels: Council of the European Union, March 5, 2004). Available at [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-prot/socincl/final\\_joint\\_inclusion\\_report\\_2003\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/socincl/final_joint_inclusion_report_2003_en.pdf)

Council of the European Union, *Employment, Social Policy, Health, and Consumer Affairs, 2606th Council Meeting*, Press Release No 12400/04, Luxembourg, October 4, 2004, available at [http://ue.eu.int/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/lsa/82125.pdf](http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/lsa/82125.pdf)

Council of the European Union, *Equality between Women and Men Extended to the Access and Supply of Goods and Services*, Press Release No 15856/04, Brussels, December 13, 2004, available at [http://ue.eu.int/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/misc/83078.pdf](http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/misc/83078.pdf) or <http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=pres/04/350&format=html>.

#### **Rapoarte ale organizațiilor neguvernamentale**

European Women's Lobby, *Employment Guidelines for 2003: Concrete Proposals on How to Strengthen Specific Gender Equality Focus and the Gender Equality Mainstreaming Approach* (Brussels: EWP, May 6, 2003). Available at <http://www.womenlobby.org/Document.asp?DocID=589&tod=182743>.

European Women's Lobby, *Response to the European Commission Green Paper* (Brussels: EWL, September 9 2004). Available at <http://www.womenlobby.org/Document.asp?DocID=785&tod=123057>.

European Women's Lobby, *Beijing+10. 1995–2005: Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action by the European Union* (Brussels: EWL, November 2004). Available at <http://www.womenlobby.org/PDF/beijing-en.pdf>.

European Women's Lobby, *Proposals for the New Social Policy Agenda, 2006–2010* (Brussels: EWL, October 28, 2004). Available at <http://www.womenlobby.org/Document.asp?DocID=824&tod=152858>

Expert conference on *Progressive Implementation and New Developments in European Gender Equality Law*, the Hague, Netherlands, November 18–20, 2004, Conclusions Paper

#### **Cărți și articole**

Lofstrom, Asa, *A report on Gender Equality and Economic Growth* (Stockholm: Regeringskansliet, 2001)

Fitzgerald, Rona, *Making Mainstreaming Work*, (United Kingdom: University of Strathclyde, European Policies Research Center, May 2002)

## **Rezumat executiv cu privire la România**

### **Introducere**

În ultimii doi ani legislația românească referitoare la egalitatea de șanse pentru femei și bărbați, discriminare și programele de securitate socială a fost modificată substanțial. Unele dintre modificări se înscriu în îndeplinirea obligațiilor Guvernului român de a pune în aplicare directivele Uniunii Europene privind egalitatea de șanse

și combaterea discriminării. Alte amendamente au diminuat dispozițiile anterioare, fără a contraveni directivelor UE.

Principalele modificări care au fost operate se referă la măsurile de protecție pentru lucrătoarele însărcinate, femeile care au născut de curând sau care alăptează. Aproape toate recomandările cuprinse în primul raport referitor la Directiva Consiliului 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 *privind introducerea măsurilor de încurajare a îmbunătățirilor în domeniul protecției sănătății și siguranței la locul de muncă a angajatelor însărcinate, lăuze sau care alăptează* au fost introduse în legislația românească.

Codul muncii a suferit o revizuire majoră la începutul anului 2003. În noua versiune a Codului muncii, un articol reglementează munca de noapte în cazul femeilor însărcinate, femeilor care au născut de curând sau care alăptează. În aceeași lege sunt menționate și alte aspecte importante, cum ar fi: inversarea sarcinii probei într-un conflict de muncă (art. 287); dreptul de a obține câteva zile de concediu în cazul unor evenimente de familie speciale fără a pierde din salariu (aceste zile nu se includ în concediul obișnuit, art. 147); reglementări privind lucrul cu fracțiune de normă (angajații care lucrează cu fracțiune de normă beneficiază de aceleași drepturi ca angajații cu normă întreagă); reglementări privind programul de lucru flexibil (art. 108-116). Alte drepturi legate de egalitatea de șanse pentru femei și bărbați s-au păstrat din vechiul Cod al muncii.

Reglementările legate de concediul parental au fost și ele modificate. Conform Legii nr. 577/2003, indemnizația pentru concediul parental a fost stabilită la „85% din salariul mediu brut utilizat pentru calcularea bugetului programului de asigurări sociale și aprobat prin legea privind bugetul programelor de asigurări sociale.” O altă schimbare importantă legată de dispozițiile referitoare la concediul parental este reprezentată de extinderea stagiului minim de cotizare obligatorie la un program de asigurări sociale de la șase luni la zece luni. Aceste modificări sunt considerate un regres față de reglementările anterioare deoarece:

– prin stabilirea unei sume fixe de bani care, în medie, este mai mică decât ce câștigă cineva dacă merge la lucru și nu-și ia concediu parental, Guvernul a pierdut ocazia de a încuraja cu adevărat oamenii să-și ia concediu parental;

– extinderea stagiului minim de cotizare obligatorie la programele de asigurări sociale de la șase luni la zece luni a micșorat șansa femeilor și a bărbaților de a-și lua concediu parental dacă nu au lucrat cel puțin zece luni înainte de nașterea copilului.

Legislația de combatere a discriminării în România include și problema discriminării de gen. Ca urmare, problema este abordată atât în legislația antidiscriminare, cât și în legislația referitoare la egalitatea de șanse. În ultimii doi ani, legislația cu privire la măsurile antidiscriminare a fost de asemenea modificată, prin introducerea următoarelor concepte: «discriminare indirectă», «hărțuire», «victimizare», «ordinul de a discrimina», iar amenziile pentru discriminare au fost mărite.

Definiția «lucrătorului independent» a fost introdusă în legislația românească în anul 2002 și a fost modificată în anul 2004, prin *Legea nr. 300/2004 privind autorizarea persoanelor fizice și a asociațiilor familiale care desfășoară activități economice în mod independent*. În această lege nu se regăsesc referiri la principiile egalității de șanse între femei și bărbați.

În a doua jumătate a anului 2004, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei urma să modifice Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați prin introducerea dispozițiilor din *Directiva 2002/73/CE din 23 septembrie 2002 de modificare a Directivei Consiliului 76/207/CEE privind implementarea principiului tratamentului egal pentru femei și bărbați în privința accesului la locuri de muncă, învățământul profesional și promovării, precum și a locurilor de muncă*. Primul proiect de amendament a ridicat serioase semne de întrebare în legătură cu acuratețea transpunerii Directivei UE 2002.

### Mecanisme instituționale

Mecanismele instituționale referitoare la egalitatea de gen în România se situează la nivel parlamentar și guvernamental.

La nivel parlamentar, mecanismul național pentru egalitatea de gen este format din două organisme: Comisia pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, creată la nivelul Camerei Deputaților și Comisia pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați din cadrul Senatului. Din nefericire, s-a dovedit că ambele organisme nu ajung în situația să-și exercite mandatul din cauza absenței unui interes politic real în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, precum și a lipsei resurselor financiare de susținere a activității lor.

La nivel guvernamental, mecanismele instituționale care se ocupă de egalitatea de gen au un rol decorativ, iar sarcinile lor sunt greu de urmărit din cauza numărului mare de modificări legislative din ultimii patru ani. Astfel, prin reorganizarea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, fosta Direcție pentru egalitatea de șanse a dispărut din structura ministerului. Structura care în momentul de față are competențe în domeniul egalității de gen în sectorul guvernamental este Comisia consultativă interministerială pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați. Atribuțiile acesteia au fost modificate printr-un număr mare de acte normative; ca urmare, rolul acestei structuri și modul în care pot fi îndeplinite eficient sarcinile sale sunt neclare.

Mecanismele guvernamentale descrise mai sus, bazate pe dispozițiile Hotărârii de Guvern nr. 967/1999, își vor înceta activitatea la 15 aprilie 2005, conform dispozițiilor O.G. nr. 84/2004. Mecanismul guvernamental dedicat egalității de gen este în curs de revizuire, în lumina modificărilor aduse cadrului juridic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați. Astfel, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați<sup>76</sup> a fost modificată și completată prin dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 84/2004, cu scopul de a încorpora schimbările generate de Directiva Consiliului 2002/73/CE din 23 septembrie 2002 de modificare a Directivei Consiliului 76/207/CEE privind implementarea principiului tratamentului egal.

Pe baza dispozițiilor cuprinse în O.G. nr. 84/2004, la 1 ianuarie 2005 se înființează *Agenția națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați*. Agenția începe să funcționeze la 1 martie 2005.

---

<sup>76</sup> A se vedea Legea nr. 202/2002 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați (M. Of. nr. 301 din 8 mai 2002). Legea a fost republicată în M. Of. nr. 135 din 14 februarie 2005.

### **Programe, politici și sensibilizare**

Nu se pot face referiri la politici sau programe vizând egalitatea de gen în România. Planul național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, prevăzut în H.G. 1273 din 7 decembrie 2000, nu și-a atins obiectivele în totalitate. Obiectivele de acțiune stabilite în actul normativ nu au fost îndeplinite. Ca atare, în această privință, România nu și-a îndeplinit obligațiile legate de egalitatea de gen.

La patru ani după ce a fost aprobat Planul național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați a fost adoptată Hotărârea de Guvern 285 din 4 martie 2004 asupra aplicării Planului național. Conform dispozițiilor acestei Hotărâri, urmau să fie înființate noi structuri menite să promoveze egalitatea de gen. Acestea sunt „structuri specifice vizând egalitatea de șanse pentru femei și bărbați” constituite în cadrul autorităților administrației publice centrale și în cadrul serviciilor publice descentralizate ale acestora. Trebuie subliniat faptul că, în măsura în care, pe baza dispozițiilor art. 4 din H.G. nr. 285/2004, aceste structuri specifice sunt create în limitele posturilor și alocațiilor bugetare aprobate deja, aceste structuri funcționează doar pe hârtie. În mod similar, activitățile de informare și pregătire profesională cu privire la legislația referitoare la egalitatea de gen, care cad în sarcina autorităților administrației publice centrale, vor fi realizate în limita alocațiilor bugetare deja aprobate, conform dispozițiilor din art. 6 al H.G. nr. 285/2004. În consecință, trebuie să subliniem faptul că aceste activități nu vor fi realizate atât timp cât nu se asigură fonduri din surse independente.

Nu există politici guvernamentale de promovare a participării femeilor pe piața muncii, cum ar fi promovarea aranjamentelor pentru un program de lucru flexibil sau sprijinirea femeilor pentru a reintra pe piața muncii după ce au întrerupt lucrul pentru creșterea copilului. Nu există politici sau inițiative guvernamentale pentru reducerea diferenței de gen în domeniul remunerării, chiar dacă în discursurile lor reprezentanții oficiali ai statului recunosc și fac referire la decalajul de gen în domeniul remunerării. Nu există politici guvernamentale menite să încurajeze implicarea bărbaților în gestionarea sarcinilor în familie. În general, aspecte cum ar fi armonizarea vieții profesionale cu cea de familie, schimbarea mentalităților referitoare la stereotipurile de gen sau încurajarea bărbaților să-și asume răspunderi familiale mai mari lipsesc din discursul politic. De programele și inițiativele specifice în aceste domenii se ocupă deocamdată numai organizațiile neguvernamentale și alți protagoniști ai societății civile.

### **Cercetare și statistici**

În octombrie 2002, femeile câștigau 82,6% din venitul mediu al bărbaților.<sup>77</sup> Decalajul de gen în domeniul remunerării s-a redus constant din 1995 până în 2002, de la 21% în 1995, la 17% în 2002. Această situație nu este determinată de o politică explicită de încurajare a eliminării decalajului de gen, ci este rezultatul unui sistem de salarizare pe baza timpului de lucru, a calificării profesionale și a vechimii în muncă.

---

<sup>77</sup> Institutul Național de Statistică, *Anuarul Statistic al României, serii de timp 1990-2002*, 2004, capitolul 4, p. 10 (în continuare INS, *Anuarul Statistic al României 1990-2002*).

Specialiștii estimează că decalajul de gen în domeniul remunerării este mai mare în sectorul privat decât în sectorul public. O explicație pentru această situație este că multe plăți în contul salariilor sunt făcute neoficial, iar oficial salariații figurează ca primind salariul minim legal.

După alegerile locale din iunie 2004 nu au fost făcute publice date oficiale despre numărul de femei din organele de decizie centrale și locale. Potrivit datelor despre participanții la alegeri, pe buletinele de vot au fost incluse mai multe femei. Comparând alegerile din 2004 cu cele din 2000 reiese că dezbaterile publice cu privire la participarea femeilor în politică au fost considerabil mai extinse. Statisticile arată că în 2002, 30% dintre membrii organelor legislative și executivului, dintre liderii administrației publice și liderii și funcționarii unităților socio-economice erau femei.<sup>78</sup> Numărul lor a crescut constant din 1995 (când femeile aveau o pondere de 28,2%).<sup>79</sup>

Între septembrie și decembrie 2003, Inspekția Muncii a sancționat șapte angajatori pentru nerespectarea dispozițiilor legale privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați.

Conform declarațiilor reprezentanților Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, din 2002 și până în prima jumătate a anului 2004 Consiliul a rezolvat 18 cazuri de discriminare de gen. Detalii despre natura cazurilor nu au fost furnizate.

### Recomandări de bază

- Activitatea structurilor parlamentare ar trebui să depășească nivelul decorativ și să genereze un impact concret asupra agendei egalității de șanse pentru femei și bărbați din România.
- Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse ar trebui să i se acorde și să i se garanteze resursele financiare și umane necesare pentru îndeplinirea mandatului stabilit.
- Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse ar trebui să ia măsuri pentru ca egalitatea de șanse să fie urmărită ca obiectiv prioritar.
- Este necesar să se elaboreze în mod prioritar politici integrate și consecvente cu privire la diversele aspecte ale egalității de gen.
- Normele legale de punere în aplicare a angajamentelor în domeniul egalității de gen asumate de Guvernul României ar trebui să fie structurate corespunzător și să poată fi transpuse în practică.
- Guvernul ar trebui să instituie politici specifice de abordare a decalajului de gen în domeniul remunerării.
- Variabilele referitoare la sex ar trebui să fie incluse în continuare în culegerea datelor statistice, astfel încât să se obțină mai multe date defalcate pe gen.
- În programele de învățământ ar trebui introdusă o perspectivă de gen, iar Ministerul Educației și Culturii ar trebui să inițieze pentru cadrele didactice stagii de formare pe probleme de gen.

<sup>78</sup> INS, *Anuarul Statistic al României 1990-2002*, capitolul 3, p. 12.

<sup>79</sup> PNUD, *Raportul de dezvoltare umană 2001-2002*, PNUD, p. 89.

- 
- Ar trebui să se furnizeze informații amănunțite despre cazurile de discriminare de gen rezolvate de Inspekția Muncii și de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, împreună cu un raport complet asupra activității acestor instituții.
  - Este necesar să fie luate măsuri mai concrete pentru a impune obligația mijloacelor de informare în masă de a respecta demnitatea persoanei (femei și bărbați). Ar trebui elaborat un cod deontologic care să includă și o perspectivă de gen (sau probleme referitoare la gen).
  - Cu privire la nominalizarea candidaților pe buletinele de vot, ar trebui instituite proceduri mai transparente. Este necesară introducerea unor măsuri specifice de încurajare a participării femeilor în politică (de pildă un sistem de cote).
  - Societatea civilă ar trebui să se implice mai mult în procesul de elaborare a legislației referitoare la egalitatea de gen și ar trebui lărgit accesul la informațiile publice asupra acestei probleme.
  - Instituțiile guvernamentale ar trebui să organizeze campanii publice având ca obiect legislația asupra egalității de gen pentru a sensibiliza publicul cu privire la această problemă.