

## Consolidarea egalității de remunerare între bărbați și femei. Un pas important către o justiție socială



**Directiva (UE) 2023/970 din 10 mai 2023, denumită în continuare „Directiva”, reprezintă o inițiativă majoră adoptată de Parlamentul European și de către Consiliu în cadrul eforturilor de combatere a inegalităților de gen. Conform statisticilor furnizate de Eurostat, observăm că o femeie din Uniunea Europeană obține, în medie, pe ora un salariu cu aproximativ 12,7% mai mic decât cel al unui barbat.**

Scopul acestei noi reglementări europene este de a consolida aplicarea principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru munca de aceeași valoare între femei și bărbați. Prin intermediul unor mecanisme de transparență salarială și prin asigurarea conformității cu legea, această directivă are potențialul de a provoca transformări semnificative în societatea noastră. Obiectivele noului act european sunt eliminarea disparităților salariale și promovarea justiției sociale.

Misiunea directivei constă în asigurarea aplicării eficiente a principiului egalității de remunerare în Uniunea Europeană, în conformitate cu valorile fundamentale ale drepturilor omului și egalității de gen, acțiune ce este parte integrată din Obiectivele de Dezvoltare Durabilă ale Organizației Națiunilor Unite. Datele actuale furnizate de Eurostat evidențiază discrepanțe notabile în sectorul financiar din Uniunea Europeană, cu procente de 34% în cazul Lituaniei (cel mai ridicat) și 32% în cazul României.

Realizând o analiză sectorială, se constată că România înregistrează cele mai mici diferențe în sectoarele de electricitate și gaz (2,1%), în timp ce în domeniile profesionale și științifice există cifre negative, însemnând că femeile câștigă, în medie, cu 0,2% mai mult pe ora decât bărbații. Principalele prevederi ale directivei includ cerințe referitoare la transparența salarială și raportarea datelor de gen, protecția angajaților împotriva discriminării salariale, precum și promovarea schimbului de bune practici între angajatori și sindicate. Aceste măsuri au ca scop obținerea unei mai mari clarități și responsabilități în ceea ce privește remunerația, identificarea inechităților salariale și stabilirea unor măsuri adecvate pentru corectarea lor.

Din perspectiva legislativă, este important de menționat că statele membre trebuie să pună în aplicare această directivă până la data de 7 iunie 2026. În urma implementării, angajatorii vor fi obligați să asigure transparența salarială, să raporteze datele salariale și să elimine orice formă de discriminare salarială între femei și bărbați. Acest lucru presupune ca angajatorii să ofere informații clare și accesibile cu privire la criteriile de stabilire a remunerației, astfel încât angajații să poată verifica dacă primesc o remunerație egală pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. În plus, Directiva impune companiilor să analizeze și să identifice eventualele disparități salariale și să ia măsuri pentru a le elimina. Din rațiuni de confidențialitate, angajatorii pot

solicita sa fie restrictionata utilizarea informațiilor obținute despre salarii pentru a se asigura ca dreptul la egalitate de remunerare este respectat.

Discrepanțele salariale de gen au reprezentat o problema amplu discutata și au avut un impact semnificativ asupra societății noastre. Datele înregistrate la nivel european în 2021 releva variații în aceste diferențe de remunerare în cadrul Uniunii Europene, cu cea mai mare discrepanță în Estonia, unde procentul ajunge la 20,4%. România se afla pe un onorabil loc doi în ceea ce privește discrepanțele salariale, cu un procent de 3,6%, în timp ce Luxemburg ocupa primul loc, unde femeile câștiga cu 0,2% mai mult decât bărbații. De asemenea, diferențele salariale variaza în funcție de mediul de activitate, referindu-ne aici la mediul privat și cel public. În cazul României, un barbat câștiga cu 1,7% mai mult pe ora în mediul public, în timp ce în mediul privat diferența este de 10,2%. La nivel european, cea mai mare discrepanță în mediul public se observa în Ungaria (17,2%), iar în mediul privat în Germania (22,1%).

Pe parcursul istoriei, femeile au fost adesea remunerate în mod nedrept în comparație cu bărbații pentru aceeași munca sau munca de aceeași valoare. Aceste diferențe evidente în remunerare între bărbați și femei au perpetuat inegalitățile și stereotipurile de gen, marginalizând și limitând progresul femeilor în sfera profesionala, polarizând în același timp societatea. Inițiativele anterioare de combatere a disparitațiilor salariale, fie la nivel european, fie la nivel național, au fost implementate, dar provocarile persistente au cerut o acțiune mai ferma pentru a aborda aceasta problema complexa.

Istoricul instituțional european ne arata ca UE a luat masuri în acest sens: a adoptat legi, a emis recomandari, a facut schimburi de bune practici și a oferit finanțari pentru sprijinirea acțiunilor statelor membre. Curtea Europeana de Justiție a conturat conceptele politicilor europene privind egalitatea de gen, iar Parlamentul European a adoptat constant materiale referitoare la problema în cauza, solicitând în nenumarate rânduri îmbunătățirea egalității.

### **Cauzele apariției diferențelor salariale**

Regasim multiple motive pentru care exista o discrepanță în remunerația dintre femei și bărbați. Unul dintre acestea este implicarea femeilor într-un numar mai mare de ore de munca neremunerata, cum ar fi îngrijirea copiilor sau menajul casnic, ceea ce reduce timpul disponibil pentru munca remunerata. Potrivit statisticilor din 2022, aproape o treime dintre femei (28%) lucreaza cu jumatate de norma, în timp ce doar 8% dintre bărbați lucreaza cu jumatate de norma. Daca luam în considerare atât orele de munca neremunerata, cât și cele remunerate, femeile depun mai multe ore de munca pe saptamâna decât bărbații.

Responsabilitățile familiale au, de asemenea, un impact asupra alegerilor de cariera ale femeilor. Acestea întâmpina mai multe întreruperi în cariera decât bărbații, în special pentru a se ocupa de îngrijirea copiilor. În 2018, o treime dintre femeile angajate din UE au întrerupt lucrul din motive legate de îngrijirea copiilor, comparativ cu doar 1,3% dintre bărbați. Astfel, alegerile de cariera ale femeilor sunt influențate de responsabilitățile familiale și de îngrijire. Un alt factor care contribuie la discrepanța salariala este reprezentat de faptul ca mai multe femei lucreaza în sectoare cu salarii mai mici, cum ar fi îngrijirea, sanatatea și educația. Acest lucru conduce la o supra-reprezentare a unor poziții de catre femei, care treptat devin feminizate, urmând ca mai târziu sa fie sistematic subapreciate. În privința segregarii sectoriale, datele Eurostat ne spun ca diferența dintre cele doua grupe este de 24% în favoarea bărbaților.

Cu toate acestea, numarul femeilor în domenii precum știința, tehnologia și ingineria a crescut în ultimii ani, ele reprezentând acum 41% din forța de munca totala în aceste domenii în 2021. Totuși, femeile ocupa în continuare mai puține poziții de conducere. În 2020, femeile reprezentau doar o treime (34%) dintre managerii companiilor din UE, în ciuda faptului ca ele reprezinta aproape jumatate din numarul total de angajați. În domeniul managerial, femeile se confrunta cu un dezavantaj semnificativ față de bărbați, câștigând cu 23% mai puțin decât aceștia în

aceleași poziții.

Factorii menționați anterior indica faptul ca discrepanța de remunerație între femei și bărbați nu poate fi atribuita unui singur motiv, ci este rezultatul unei combinații complexe de elemente socio-economice, culturale și structurale. Pentru a reduce aceasta discrepanța, este necesara o abordare multidimensională care să abordeze egalitatea de gen în toate aspectele vieții, inclusiv împărțirea responsabilităților familiale, accesul la educație și formare profesională, promovarea egalității în domeniile cu salarii mici și eliminarea stereotipurilor de gen în locurile de muncă.

### **Principalele elemente propuse de Directiva**

Pe lângă impactul social pe care Directiva îl generează, aceasta produce de asemenea importante efecte în materie de legislație.

Astfel, conform articolului 5 din capitolul II al Directivei, candidații la un loc de muncă au dreptul de a primi informații despre nivelul inițial de remunerare sau intervalul salarial pentru postul respectiv, într-un mod transparent și nediscriminatoriu. Angajatorii nu pot solicita informații despre istoricul salarial al candidaților.

La articolul 6, aflăm ca angajatorii trebuie să pună la dispoziția angajaților criteriile utilizate pentru stabilirea remunerației, nivelurile de salarizare și politica de evoluție a salariilor. Aceste criterii trebuie să fie obiective și nediscriminatorii din punct de vedere al sexului.

Conform articolul 7, lucrătorii au dreptul de a solicita și primi informații despre nivelul propriu de remunerare și nivelurile medii de salarizare pentru categoriile de lucrători care desfășoară aceeași muncă sau o muncă similară. Aceste informații trebuie furnizate în scris și într-un termen rezonabil.

Articolul 9 menționează ca angajatorii trebuie să furnizeze informații privind diferențele de remunerare între lucrătorii de sex feminin și masculin, inclusiv diferențele existente la nivelul componentelor complementare sau variabile ale remunerației. Aceste informații trebuie raportate anual autorității competente și puse la dispoziția lucrătorilor și reprezentanților lor. La nivel european, în 2021, în pozițiile de management, femeile au reprezentat un procent ușor mai mare de o treime – 35%. În nicio țară membră a Uniunii Europene, femeile nu reprezintă nici macar jumătate dintre pozițiile de management. Letonia este țara unde femeile au cea mai mare reprezentativitate în poziții de conducere, 45,9%, pe când în România femeile dețin poziții de conducere în procent de 35,8%.

Articolul 10 subliniază ca statele membre trebuie să se asigure că angajatorii care raportează diferențe semnificative de remunerare între lucrătorii de sex feminin și masculin efectuează o evaluare comună a remunerațiilor. Aceasta are scopul de a identifica și remedia diferențele de remunerare nejustificate prin criterii obiective și neutre din punctul de vedere al sexului.

În ceea ce privește articolul 11, acesta este unul ce nu trebuie omis, pentru că, în cazul companiilor cu un număr de angajați sub 250, statele membre trebuie să ofere sprijin sub forma de asistență tehnică și formare cu scopul de a ajuta aceste firme să îndeplinească condițiile prevăzute de Directiva în cauză.

Schimbarile provocate de directiva se vor resimți atât la nivel economic, cât și social. Între cele două paliere există o relație de interdependență, astfel că, dacă am reduce diferențele de câștiguri dintre femei și bărbați, femeile nu s-ar mai găsi în pragul sărăciei și al excluziunii sociale la vârste înaintate și vor avea mai mulți bani de economisit și de investit de-a lungul vieții. De exemplu, diferența procentuală dintre pensia unei femei și cea a unui bărbat a fost de 30% la nivel european în 2018. Strict economic-financiar, acest lucru ar crește baza fiscală și ar reduce povara asupra sistemelor de ajutor social. Studiile arată că o reducere de un punct procentual în diferența de remunerare ar duce la o creștere a produsului intern brut cu 0,1%.

Implementarea Directivei va implica o schimbare fundamentală în abordarea disparităților salariale de gen. Prin transparența salarială și mecanismele de asigurare a respectării legii, această directivă reprezintă un pas semnificativ către consolidarea egalității de remunerare între bărbați și femei. Va exista o mai mare responsabilizare a angajatorilor, o promovare a culturii organizaționale bazate pe echitate și o susținere activă a femeilor în atingerea independenței economice și profesionale. Prin aceste schimbări, vom construi treptat o societate mai justă și mai incluzivă, în care fiecare individ, indiferent de gen, primește recunoașterea și remunerația corespunzătoare pentru munca sa.