

## PILONUL IV

### ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Programul de Guvernare pentru perioada 2001-2004 își propune promovarea egalității de șanse între femei și bărbați. În acest sens, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale derulează acțiuni și măsuri în vederea realizării acestui obiectiv, în cooperare cu alte instituții, partenerii sociali și reprezentanții societății civile.

Legislația națională este, în general, armonizată cu acquis-ul comunitar din punctul de vedere al prevederilor referitoare la egalitatea de șanse.

Prima lege din România având reglementari explicite în acest domeniu este Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, care a fost inițiată și promovată de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. Actul normativ conține prevederi privind plata egală pentru munca de valoare egală, măsuri concrete de protecție a angajaților împotriva unor concedieri ca reacție a angajatorului la o plângere privind discriminarea pe bază de sex, obligații ale angajatorilor de a aduce la cunoștința angajaților prevederile legii.

Mecanismul național în domeniul egalității de șanse funcționează prin colaborarea dintre Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, prin Direcția pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați din cadrul Direcției generale forță de muncă, Comisia consultativă interministerială în domeniul egalității de șanse între bărbați și femei (CODES), Comisia pentru egalitate de șanse între femei și bărbați din cadrul Consiliului Economic și Social, Subcomisia pentru Oportunități Egale din cadrul Comisiei pentru Integrare Europeană a Parlamentului României și reprezentanții partenerilor sociali.

Principalele obiective privind implementarea Pilonului IV în vederea asigurării egalității de șanse între femei și bărbați sunt:

- Informarea și formarea angajaților, patronilor, sindicatelor, cât și a funcționarilor publici cu responsabilități în aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare referitor la egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- Consolidarea mecanismelor de consultare între asociațiile patronale, organizațiile sindicale și CODES;
- Stimularea creșterii gradului de ocupare al femeilor;
- Evaluarea impactului politicilor salariale asupra diferențelor de remunerare între bărbați și femei;
- Împărțirea responsabilităților în familie pentru creșterea și îngrijirea copiilor și rezolvarea problemelor gospodărești;
- Reintegrarea profesională după o absență datorată creșterii și îngrijirii copiilor.

## **Linia directoare 16 - Abordarea integrată a egalității de șanse între femei și bărbați pentru toți cei patru piloni**

*Statele vor adopta o abordare politică urmărind integrarea egalității de șanse între femei și bărbați în aplicarea măsurilor propuse pentru cei patru piloni ai liniilor directoare:*

- *prin dezvoltarea și consolidarea sistemelor de consultare cu organismele cu atribuții în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;*
- *prin aplicarea de proceduri de evaluare a impactului fiecărei linii directoare asupra egalității de șanse între femei și bărbați;*
- *prin definirea de indicatori de măsurare a progresului înregistrat în materie de egalitatea șanselor în cazul fiecărei linii directoare.*

### **Situația actuală**

Pentru prima dată, după anul 1990, Guvernul și-a propus crearea unui sistem real și eficient de realizare a egalității de șanse între femei și bărbați, în toate domeniile vieții publice.

Mecanismul național în domeniul egalității de șanse nu este suficient dezvoltat, comparativ cu situația din țări cu o tradiție mai îndelungată în domeniu. Astfel, în cadrul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, în luna octombrie 1995 a fost creată o structură pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați prin care s-a inițiat procesul de identificare a problemelor prioritare ce pot afecta negativ condiția socială a femeii precum și stabilirea strategiilor pentru eliminarea acestora. În prezent, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, prin Direcția pentru egalitate de șanse între bărbați și femei, din cadrul Direcției generale forță de muncă, are atribuții privind elaborarea de acte normative, politici, programe și planuri naționale în domeniul egalității de șanse pe piața muncii, în colaborare cu alte ministere și organisme.

În vederea abordării integrate a egalității de șanse între femei și bărbați în toate domeniile de activitate economică, la inițiativa Ministerului Muncii și Solidarității Sociale a fost constituită, prin H.G. nr. 967/1999, Comisia consultativă interministerială în domeniul egalității de șanse între bărbați și femei (CODES). Aceasta are rolul de a veghea asupra aplicării principiului egalității de șanse între femei și bărbați, de a identifica și defini probleme determinate de raporturile femei-bărbați și de a integra perspectiva de gen în politicile și programele sectoriale.

De asemenea, Planul Național de Acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, aprobat prin H.G. nr. 1273/2000, sintetizează liniile directoare ale unei strategii naționale pentru sprijinirea respectării principiului egalității între sexe și de promovare a participării femeilor la viața socială, în toate domeniile de activitate. Astfel, se recunoaște, ca o necesitate contemporană și ca o condiție esențială a progresului, participarea socială deplină a femeilor și bărbaților în calitate de parteneri egali.

Consiliul Economic și Social, organism de consultare tripartită, a înființat, în anul 2000, Comisia pentru egalitate de șanse între femei și bărbați, în scopul de a supune dezbaterii reprezentanților organizațiilor sindicale, asociațiilor patronale și guvernului proiecte de legi cu relevanță pentru acest domeniu.

Legislația națională, din punctul de vedere al prevederilor referitoare la egalitatea de șanse, este în general în concordanță cu acquis-ul comunitar, se remarcă însă, lipsa monitorizării acestei legislații prin instituțiile specializate. Codul Muncii menționează dreptul la muncă al tuturor cetățenilor precum și asigurarea afirmării femeii în condiții de deplină egalitate socială cu bărbatul, beneficiind, la muncă egală cu acesta, de o retribuție egală, precum și de măsuri speciale de ocrotire.

Aplicarea principiului salarizării egale între femei și bărbați, interzicerea discriminării, implicit și pe bază de sex, în relațiile de muncă și aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în privința accesului la angajare, formare profesională, promovare și a condițiilor de muncă se regăsesc în unele prevederi din: Constituție, Codul Muncii, Legea salarizării nr. 14/1991, Legea nr.154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, cu modificările și completările ulterioare, în Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pentru 2001 – 2002 și Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, aprobată cu modificări și completări, prin Legea nr. 48/2002.

Prima lege din România având reglementari explicite în acest domeniu este Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați care a fost inițiată de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. Acest act normativ conține prevederi privind plata egală pentru muncă de valoare egală, măsuri concrete de protecție a angajaților împotriva unor concedieri ca reacție a angajatorului la o plângere privind discriminarea pe bază de sex, obligații ale angajatorilor de a aduce la cunoștința angajaților prevederile legii. De asemenea, prin lege, se va asigura deplina aplicare a principiului egalității de tratament privind accesul la angajare, formare profesională, promovare și condiții de muncă. Persoanelor care se adresează justiției în baza acestei legi, iar justiția decide că au fost supuse unor discriminări cu privire la șansele formării, perfecționării și/sau reconversiei profesionale sau promovării în muncă, salarizării pentru munca prestată sau au fost hărțuite sexual la locul de muncă, li vor acorda despăgubiri, iar făptuitorii vor fi amendați contravențional.

### **Obiective**

- Informarea și formarea angajaților, patronilor, sindicatelor, cât și a funcționarilor publici cu responsabilități în aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare referitor la egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- Monitorizarea aplicării principiului egalității de tratament între bărbați și femei în privința accesului la angajare, formare profesională și promovare, a condițiilor de muncă prin Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse, organism de promovare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei, coordonat de MMSS .
- Consolidarea mecanismelor de consultare între asociațiile patronale, organizațiile sindicale și CODES.

### **Măsuri**

- Elaborarea și aplicarea Programului național de acțiuni concrete la nivel sectorial, de către Comisia consultativă interministerială în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CODES), de aplicare a Planului Național de Acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Instituția responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale împreună cu ministerele reprezentate în CODES

- Aplicarea ordinului ministrului muncii și solidarității sociale de informare a angajaților din sistemul ministerului și a unor reprezentanți ai angajatorilor precum și a altor funcționari publici cu responsabilități în domeniul aplicării legislației muncii cu privire la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Instituția responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

- Înființarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse.  
Instituție responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale (termen 2004)
- Elaborarea de studii privind impactul diferit, asupra femeilor și bărbaților angajați, al prevederilor legislative din domeniul muncii.  
Instituția responsabilă: Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale -INCSDMPS București
- Elaborarea unui instrument de evaluare a impactului măsurilor relevante propuse în cadrul fiecărei linii directe asupra egalității de șanse între femei și bărbați.

Instituții responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale -INCSDMPS București

- Participarea constantă la toate reuniunile CODES a reprezentanților asociațiilor patronale și organizațiilor sindicale.

Instituții responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și partenerii sociali

- Elaborarea unor studii privind asigurarea șanselor egale în formarea profesională inițială prin accesul la programele de pregătire, adecvarea conținuturilor pregătirii profesionale, individualizarea programelor de pregătire în funcție de nevoile de dezvoltare personală și profesională, adecvarea conținuturilor și a administrării probelor de evaluare în cadrul procesului de certificare a pregătirii profesionale.

Instituții responsabile: Ministerul Educației și Cercetării, Institutul de Științe ale Educației

## Linia directoare 17 - Reducerea discrepanțelor dintre cele două sexe pe piața muncii

*Împreună cu partenerii sociali, Statele:*

- *își vor intensifica eforturile de reducere a diferențelor dintre rata șomajului la femei și la bărbați prin susținerea activă a creșterii gradului de ocupare al femeilor și vor lua în considerare stabilirea unor obiective naționale în conformitate cu obiectivele enunțate în concluziile Consiliului European de la Lisabona;*
- *vor lua măsuri pentru a se ajunge la o reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților în toate sectoarele de activitate și în toate profesiile;*
- *vor adopta măsuri pozitive pentru promovarea unei remunerări egale pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare echivalentă și pentru a reduce diferențele de venit între femei și bărbați:*
  - a) *atât în sectorul public cât și în cel privat, să se întreprindă acțiuni în vederea eliminării diferențelor de remunerare între bărbați și femei*
  - b) *trebuie identificat și corectat impactul politicilor asupra diferențelor de remunerare între bărbați și femei;*
- *vor lua în considerare utilizarea tot mai frecventă a măsurilor care au în vedere promovarea femeilor, în vederea reducerii inegalităților dintre femei și bărbați.*

### Situația actuală

Reducerea discrepanțelor dintre cele două sexe pe piața muncii și realizarea egalității de tratament a angajaților femei și bărbați contribuie la creșterea coeziunii sociale, la performanța economică și la dezvoltarea sectoarelor de activitate ale economiei naționale.

În România, coeziunea socială este văzută ca un factor stabilizator, un sistem de combatere a sărăciei, a excluderii sociale, de îmbunătățire a calității vieții tuturor membrilor societății.

Procesul de pregătire a aderării României la Uniunea Europeană, în domeniul muncii și solidarității sociale, prin documentele elaborate și angajamentele asumate urmărește armonizarea deplină a legislației naționale cu prevederile legislative comunitare din domeniul coeziunii economice și sociale.

Astfel, prin Programul Național de Aderare a României la Uniunea Europeană 2001, Programul Economic de Preaderare 2001, precum și în Documentul de poziție pentru Capitolul 13 de negocieri – „Politica socială și ocuparea forței de muncă”, România și-a asumat angajamente ce au ca obiectiv modernizarea cadrului legislativ și instituțional în domeniile raporturilor individuale și colective de muncă, ocupării forței de muncă și formării profesionale, asigurărilor sociale și asistenței sociale, dialogului social, sănătății și securității la locul de muncă, precum și al egalității de șanse și tratament pe piața muncii.

Deși legislația națională conține prevederi exprese referitoare la aplicarea principiului tratamentului egal al femeilor și bărbaților ce se regăsesc în Constituție, Codul Muncii, Legea nr. 14/1991 privind salarizarea, Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar, în Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pentru 2001 - 2002, sau Legea nr. 48/2002 pentru aprobarea OG nr. 137/2000 pentru prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, se menține atât tendința de ocupare a femeilor preponderent în sectoare cu salarii mai mici cât și participarea lor redusă în funcții de conducere și decizie.

Tratamentul diferit al femeilor și bărbaților se analizează și prin prisma implicării celor două sexe în viața socială, fenomen descris periodic în Rapoartele naționale privind dezvoltarea umană,

elaborate sub coordonarea PNUD de către specialiști români în domeniu. Din anul 1995 se calculează și un indice al participării femeilor în raport cu bărbații la activitățile economice și sociale.

#### Dimensiunea participării femeilor în raport cu bărbații la activitățile economice și sociale.

	1995	1996	1997	1998	1999
Femei - înalți funcționari și manageri la societăți comerciale din total categorie ( % )	28,2	29,1	26	24,2	26,3
Femei din populația totală ( % )	51	51	51	51,1	51,1
Femei din populația civilă activă ( % )	46,3	47	46,5	47,2	48
Venit mediu al salariaților femei față de salariații bărbați (exclusiv agricultura) ( % )	79,2	80,8	74,5	78,5	81,9
Indicele participării femeilor la viața socială	0,397	0,421	0,409	0,405	0,412

Sursa: PNUD - Rapoartele naționale privind dezvoltarea umană

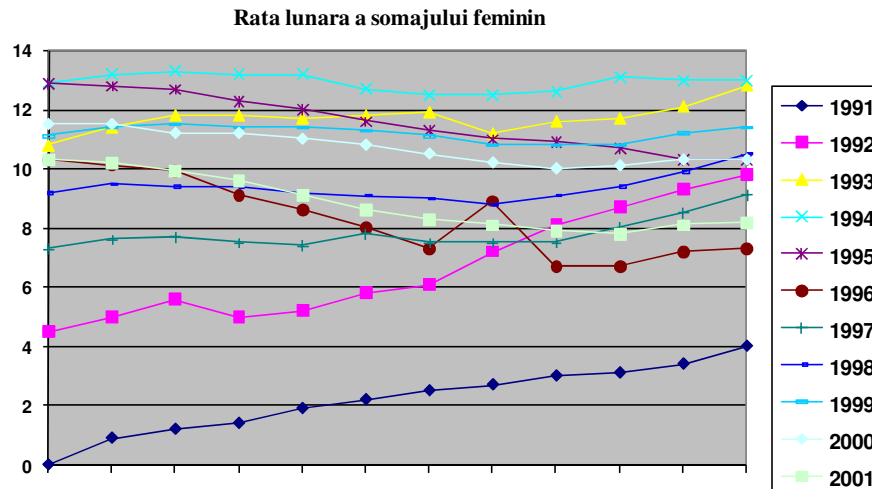
În clasificarea țărilor, în raport de indicele participării femeilor la viața socială, România se situează pe o poziție inferioară, atât față de țări cu o economie dezvoltată cât și față de țări candidate la aderare. Procentul de femei înalți funcționari sau manageri la societăți comerciale este în medie de 26% față de circa 30%, cât este valoarea pentru țări membre ale U.E. Venitul femeilor din România reprezintă, în medie, 82% din cel al bărbaților. Prin urmare, accesul femeilor la poziții și funcții mai bine retribuite, creșterea procentului de femei ocupate, precum și mărirea procentului de femei parlamentare va duce la creșterea indicelui participării femeilor la viața socială.

În perioada 1994-1998, s-au înregistrat modificări ale raportului între salariile femeilor și bărbaților, pe ramuri de activitate, unele cu tendințe de creștere, altele de scădere. Astfel, în cadrul activităților financiare, bancare și de asigurări, în care femeile sunt predominante (70,2%), acest raport a crescut de la 72% (în 1994) la 91% (în 1998) în favoarea salarizării femeilor ocupate în această activitate. În schimb, în administrația publică raportul între salariile medii ale femeilor și bărbaților s-a redus de la 85% în 1994, la 78% în anul 1998.

#### Salariul brut realizat de femei ca raport față de salariul brut realizat de bărbați, pe categorii de activități

Activitatea	1994	1995	1996	1997	1998
Silvicultură	97	94	86	87	89
Agricultură	95	95	92	98	102
Poștă și telecomunicații	91	98	88	86	89
Tranzacții imobiliare	91	89	89	88	93
Sănătate și asistență socială	90	91	85	86	87
Construcții	87	89	90	89	95
Comerț	87	85	85	75	80
Transport și depozitare	87	85	88	84	91
Învățământ	86	87	85	91	87
Administrație publică	85	82	83	89	78
Hoteluri și restaurante	79	77	79	74	74
Industrie	74	76	75	71	71
Activități financiare, bancare și de asigurări	72	93	98	90	91

Sursa: INS, Ancheta privind repartizarea salariaților și salariile pe ocupații în luna octombrie a fiecărui an



În ceea ce privește șomajul feminin, acesta a cunoscut, în perioada 1992-1998, o creștere accentuată, îndeosebi în anii 1995 și 1996, când disponibilizările de forță de muncă au fost făcute cu precădere din rândul femeilor, vorbindu-se chiar de fenomenul “feminizării șomajului”. În perioada următoare, cota șomajului feminin a revenit la proporții similare cu cea din rândul bărbaților și începând cu anul 1998, numărul femeilor șomere a fost mai mic decât cel al bărbaților.

### Obiective

- Stimularea creșterii gradului de ocupare al femeilor
- Modificarea raportului de participare a femeilor și bărbaților în sectoare de activitate economică
- Urmărirea reducerii diferențelor de venit, la muncă de valoare egală, între femei și bărbați în sectorul privat
- Evaluarea impactului politicilor salariale asupra diferențelor de remunerare între bărbați și femei

### Măsuri

- Inițierea de măsuri legislative pentru sprijinirea femeilor întreprinzătoare, care desfășoară sau inițiază o activitate în mediul rural  
Instituții responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale
- Promovarea de programe de formare profesională pentru femei șomere de lungă durată și tinere absolvente din mediul rural  
Instituții responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
- Inițierea de măsuri de stimularea angajatorilor pentru a angaja femei și în sectoare și activități destinate tradițional bărbaților  
Instituții responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
- Lansarea unei analize a Clasificării Ocupațiilor din România, pentru a redenumi ocupațiile fără discriminare pe criteriu de sex (ex: educatoare, femeie de serviciu)  
Instituții responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale
- Monitorizarea participării femeilor și bărbaților în structurile decizionale din economie  
Instituții responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Institutul Național de Statistică

## Linia directoare 18 - Reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie

*Statele membre si partenerii sociali:*

- vor elabora, aplica și încuraja politicile menite să sprijine familia, incluzând servicii de îngrijire de calitate și accesibile pentru copii și alte persoane aflate în întreținere, precum și regimuri de concediu parental sau alte tipuri de concedii;
- vor lua în considerare stabilirea unui obiectiv național, în conformitate cu situația lor națională, pentru creșterea disponibilității serviciilor de îngrijire pentru copii și alte persoane aflate în întreținere;
- vor acorda o atenție particulară femeilor și bărbaților care doresc să se reintegreze în viața activă remunerată după o perioadă de absență și, în acest scop, vor examina mijloacele de eliminare graduală a obstacolelor din calea unei astfel de reintegrări.

### Situația actuală

În România, femeile și bărbații continuă să aibă roluri diferite în cadrul familiei și al gospodăriei. Femeile sunt preponderent responsabile de îngrijirea casei și a familiei, de creșterea și educarea copiilor și administrarea bugetului familiei. Aceste responsabilități sunt în proporție mai scăzută împărțite cu soții, chiar și atunci când femeia este activă și lucrează în afara gospodăriei. Dificultățile sporesc și datorită nivelului scăzut al bugetelor familiilor, care nu permit achiziționarea de facilități în gospodărie pentru ușurarea muncii casnice și nici folosirea unor servicii specializate. Femeile își asumă roluri și responsabilități în gospodărie care, în societățile dezvoltate, sunt încredințate unui personal profesionist din sfera serviciilor. Dimensiunile reale ale muncii prestate de femei nu pot fi exact cuantificate. Odată cu schimbările economice și sociale care s-au produs recent în România, au evoluat și responsabilitățile familiale, observându-se creșterea responsabilității bărbaților în viața familială.

Referitor la *împărțirea responsabilităților în familie*, legislația românească conține prevederi care încurajează distribuirea în mod egal a responsabilităților familiale între femei și bărbați în ceea ce privește creșterea și îngrijirea copiilor, prin acordarea de concedii cu plată ambilor părinți; cu toate acestea implicarea tatălui rămâne încă scăzută. Astfel, sunt reglementate:

- concediu și indemnizație pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei la 2 ani și, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, acordat opțional, oricărui dintre părinți, cu condiția ca acesta să fie asigurat în sistemul de asigurări sociale de stat (Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale și Legea nr. 74/1999 pentru ratificarea Cartei Sociale europene revizuite);

- concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani acordat opțional, oricărui dintre părinți, cu condiția ca acesta să fie asigurat în sistemul de asigurări sociale de stat (Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale).

- concediu plătit de 5 zile lucrătoare acordat tatălui copilului nou-născut, cu condiția ca acesta să fie asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat. Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului-născut. În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu 10 zile lucrătoare (Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal);

Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, ce se regăsește în H.G. 1273/2000 pentru aprobarea Planului Național de Acțiune privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu privire la partajarea între părinți a responsabilităților familiale, prevede ca o necesitate "încurajarea distribuirii în mod egal a responsabilităților în familie prin creșterea accesului la concediile parentale și stimularea bărbaților să participe la rezolvarea problemelor familiei; respectarea principiului egalității între femei și bărbați în aplicarea politicilor familiale,

prin susținerea implicării active a bărbaților în viața de familie și prin creșterea rolului economic al femeilor; reconsiderarea conceptului referitor la familie prin multiplicarea măsurilor de protecție socială și economică a noilor tipuri de unități familiale (familii monoparentale, cupluri de uniune consensuală); reconsiderarea socială a activităților casnice și identificarea unor surse de recompensare a persoanelor (femei și bărbați) care le desfășoară”.

De asemenea, în afara aspectelor de ordin legislativ, se pot menționa și alte inițiative:

- a) la nivel instituțional – înființarea Centrului de Informare și Consultanță pentru Familie, care are ca obiect de activitate asigurarea respectării drepturilor membrilor familiei; printre atribuțiile sale se numără acordarea de consiliere privind egalitatea de șanse în gestionarea vieții de familie și identificarea unor măsuri privind concilierea vieții de familie cu activitatea profesională;
- b) la nivelul societății civile - desfășurarea de către ONG a unor programe care au vizat responsabilizarea bărbaților pentru viața reproductivă și viața de familie în general.

Cu privire la *sistemul programelor de lucru flexibile și cu timp parțial* acesta este, încă, puțin aplicat atât în sectorul public cât și în cel privat iar unele din prevederile legislative în vigoare referitoare la acest aspect nu urmăresc în mod explicit concilierea muncii cu viața de familie și asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (Tabelul 1). Astfel, sunt reglementate:

- acordarea de pauze, în cursul programului de lucru, pentru alimentarea și îngrijirea copilului (Codul Muncii);

- reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore zilnic pentru salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, fără ca aceasta să le afecteze salariul de bază și vechimea în muncă, posibilitatea de a lucra cu 1/2 normă pentru femeile care au în îngrijire copii de până la 6 ani, dacă nu beneficiază de creșe sau cămin, fără să li se afecteze drepturile ce decurg din calitatea de asigurat, timpul lucrat în aceste condiții fiind considerat timp lucrat cu o normă întreagă (Codul Muncii, Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe 2001-2002 nr. 54171/2001);

- posibilitatea negocierii, între cei care angajează și sindicate, pentru a fixa orare flexibile de lucru și modalități de aplicare a acestora; stabilirea orarelor flexibile de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă (Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe 2001-2002).

Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați prevede, cu privire la ocuparea femeilor cu timp parțial, că este necesară ”dezvoltarea, prin acorduri între partenerii sociali, a programelor de ocupare flexibile și cu timp parțial de lucru, la care să aibă acces egal femeile și bărbații”.

**Tabelul 1**

**Distribuția populației ocupate după programul de lucru, pe sexe și medii, în trimestrul III 2001**

	Total populație ocupată	Program Parțial %
<b>TOTAL</b>	100.0	17.0
Masculin	100.0	14.5
<b>Feminin</b>	<b>100.0</b>	<b>19.7</b>
Urban	100.0	5.5
Rural	100.0	26.6

Datele statistice, după cum reiese din tabelul alăturat, relevă că femeile sunt preponderente în ceea ce privește ocuparea cu program de timp parțial. Aceasta se datorează mai ales lipsei serviciilor de îngrijire pentru copii. Femeile care au în îngrijire copii optând, din necesitate, pentru un program parțial de lucru, cu remunerație mai scăzută, care le permite să se ocupe de creșterea și îngrijirea copiilor. Mamele care nu au posibilitatea unei îngrijiri corecte a copiilor lor preferă o ocupare precară

În ceea ce privește *sectorul serviciilor de îngrijire pentru copii și alte persoane aflate în întreținerea familiei* (vârstnici, persoane cu handicap) precum și cel al *serviciilor publice și private privind activitățile gospodărești*, se constată insuficienta lor dezvoltare, precum și gradul scăzut de accesibilitate la aceste tipuri de servicii, datorită costurilor mari, pentru o mare parte a populației. Prevederile legislative în domeniu se referă la:

- extinderea serviciilor de îngrijire a copiilor și bătrânilor, precum și multiplicarea serviciilor publice și private de activități gospodărești; sprijinirea programelor care facilitează accesul egal al

femeilor și bărbaților la servicii pentru îngrijirea copiilor și bătrânilor (HG nr. 1273/2000 privind aprobarea Planului Național de Acțiune privind egalitatea de șanse între femei și bărbați);

- includerea, în contractele colective de muncă la nivel de unități, unor măsuri cu caracter social, cum ar fi construirea, amenajarea și întreținerea de creșe și grădinițe pentru copiii salariaților (Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pentru anii 2001-2002);

- asigurarea îngrijirii copiilor și adulților cu handicap grav prin intermediul unui asistent personal angajat cu contract de munca (O.G. nr. 102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap);

- subvenționarea unor categorii de servicii în vederea stimulării angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor: servicii sociale care cuprind activități de îngrijire la domiciliu a copiilor, bolnavilor, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap, organizate de autoritățile publice locale, organizații nonguvernamentale și alte organisme (Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă)

De asemenea, la inițiativa Secretariatului de Stat pentru Persoane cu Handicap se derulează unele proiecte care finanțează dezvoltarea unei rețele de servicii alternative, în special centre de zi, centre comunitare, cluburi pentru asigurarea unei protecții speciale pentru copii, adolescenți și adulți cu handicap.

Referitor la *reintegrarea profesională după o absență datorată creșterii și îngrijirii copiilor*, legislația actuală cuprinde prevederi generale referitoare la prevenirea șomajului și stimularea ocupării forței de muncă, fără a se face mențiuni speciale privind măsurile de reintegrare profesională pentru persoanele care au întrerupt activitatea o perioadă lungă de timp, din motive de maternitate și pentru creșterea copilului. Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de munca prevede, printre altele, și stimularea angajatorilor pentru încadrarea șomerilor întreținători unici de familie.

**Tabelul 2**  
**Structura nucleelor familiale incomplete,**  
**la recensământul din 1992**

	Total -mii-	Din care			
		Fără copii	cu copii întreținuți		
			1	2 copii	3 copii și peste
-mama cu copii	570,4	280,2	165,3	99,4	25,5
-tata cu copii	119,9	56,9	41,7	14,8	6,5

Datele recensământului din 1992 relevă faptul că peste 4/5 din familiile monoparentale erau mame cu copii. Aceste date sunt elocvente pentru fundamentarea obiectivelor privind creșterea gradului de ocupare al femeilor și îmbunătățirea ocupării acestora prin aplicarea măsurilor referitoare la reconcilierea vieții de familie cu viața profesională.

## Obiective

- Împărțirea responsabilităților în familie pentru creșterea și îngrijirea copiilor și rezolvarea problemelor gospodărești;
- Dezvoltarea programelor de lucru flexibile și cu timp parțial;
- Dezvoltarea serviciilor de îngrijire pentru copii și alte persoane aflate în întreținerea familiei (vârstnici, persoane cu handicap) precum și a serviciilor publice și particulare privind activitățile gospodărești;
- Reintegrarea profesională după o absență datorată creșterii și îngrijirii copiilor.

## Măsuri - obiectivul 1

1. Inițierea și elaborarea „*Studiului privind transformările în statutul responsabilităților familiale*”. Studiul va conduce la analiza implicării femeilor și bărbaților în activitățile non-economice din familie - activități gospodărești, de îngrijire a copiilor, vârstnicilor și altor membri ai familiei, precum și influența unor măsuri legislative, de tip concediu parental, concediu paternal, asupra concilierii vieții profesionale cu cea familială.

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale

2. Analiza posibilității introducerii în manualele școlare de educație civică pentru clasele I-IV a unor noțiuni privind necesitatea participării egale a femeilor și bărbaților la viața de familie și la viața profesională.

Instituția responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Educației și Cercetării și CODES

3. Completarea sistemului de indicatori statistici, cu indicatori specifici pe sexe pentru reflectarea situației reale privind împărțirea responsabilităților în familie:

- ◆ ponderea persoanelor (femei/bărbați) plătite pentru concediu prenatal, îngrijire copil;
- ◆ structura timpului utilizat de femei și bărbați, pe grupe de vârstă și situația familială (pentru muncă plătită, muncă neplătită, educație, îngrijire personală, muncă casnică, timp liber etc.);
- ◆ proporția timpului utilizat de bărbați și femei pentru diferite activități economice.

Instituția responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Institutul Național de Statistică

### **Măsuri - obiectivul 2**

1. Efectuarea de Raportări anuale privind ocuparea cu timp parțial, pe sexe.

Instituții responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă, partenerii sociali.

2. Adoptarea unui proiect de lege privind programul de muncă cu timp parțial.

Instituția responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

### **Măsuri - obiectivul 3**

1. Inițierea unui studiu privind oportunitatea de acordare a unor facilități fiscale în vederea construirii de creșe, grădinițe, cămine pentru copii salariaților din întreprinderi, cu scopul de a elabora strategia pentru dezvoltarea sectorului de servicii de îngrijire a copiilor și a altor persoane aflate în întreținere (vârșnici, persoane cu handicap).

Instituții responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale

2. Implementarea în colaborare cu fundațiile de profil, a unui program de pregătire a asistenților maternali, îngrijitori ai persoanelor de vârstă a III-a, persoanelor cu handicap.

Instituții responsabile: Ministerul Sănătății și Familiei, Secretariatul de Stat pentru persoane cu handicap

### **Măsuri - obiectivul 4**

1. Elaborarea a unui Manual de bune practici pentru medierea muncii și consilierea persoanelor, femei și bărbați, care au întrerupt activitatea o perioadă lungă de timp pentru creșterea și îngrijirea copiilor, în vederea facilitării reintegrării lor profesionale.

Instituții responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

2. Adoptarea unui proiect de lege privind protecția maternității și a familiilor care au în îngrijire copii în vârstă de până la 3 ani.

Instituții responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Sănătății și Familiei