

Egalitatea de gen în muncă

Introducere

În pofida atenției acordate inegalităților de gen de pe piețele muncii, precum și a eforturilor depuse pentru a le elimina, ele încă există. Acest raport își propune să contribuie la mai buna înțelegere a condițiilor de muncă ale femeilor și bărbaților din UE, pe baza datelor furnizate de Sondajul european privind condițiile de muncă al Eurofound (EWCS). Este continuarea unei cercetări anterioare a Eurofound pe această temă și vine în completarea altei cercetări pe baza aceleiași surse de date. Analiza utilizează cadrul Eurofound privind calitatea locurilor de muncă pentru a analiza aspecte importante ale vieții profesionale cu care se confruntă femeile și bărbații.

Contextul politicilor

De la începuturile integrării europene în 1957, principiul „remunerației egale pentru muncă egală” (articulul 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene) a fost o prioritate, precum și absența discriminării pe criterii de sex [în interiorul și în afara locului de muncă (articulul 19)] și egalitatea între bărbați și femei [articulul 2 și articulul 3 alineatul (3)]. Printre principalele documente de politică pe această temă se numără: Pactul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați din perioada 2011-2020, care conține un apel la acțiune în domeniul economic; angajamentul strategic al Comisiei Europene pentru egalitatea de gen 2016-2019 (un cadru de referință pentru acțiune la toate nivelurile; pilonul european al drepturilor sociale, adoptat în noiembrie 2017, care include chestrinea echilibrului dintre viața profesională și cea privată și împărtărea responsabilităților de îngrijire și în conformitatea cu aceasta, Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, din iunie 2019, care vizează creșterea participării femeilor pe piața muncii și instituirea conchediilor din motive familiale și a unor formule de lucru flexibile.

În ciuda recomandărilor de politici care există de mult, progresele sunt lente, ridicând întrebări cu privire la natura măsurilor luate până acum. Încetinirea creșterii economice a mărit riscul ca egalitatea de gen să scadă în importanță pe agenda statelor membre și a părților interesate și să reducă eficiența acțiunilor și măsurilor anterioare.

Principalele constatări

Dimensiunile esențiale ale calității locurilor de muncă nu par să fie foarte diferențiate între bărbați și femei. Se observă însă diferențe considerabile în diferitele subdimensiuni, în care femeile se află într-o poziție relativ inferioară în multe privințe ale calității locului de muncă.

Bărbații raportează solicitări cantitative mai mari, iar femeile raportează mai mult expuneri la solicitări emoționale. Bărbații tend să primească mai puțin sprijin de la colegi și cadrele de conducere, iar femeile sunt mai expuse la comportamente sociale ostile. Accesul la formare este relativ limitat în profesii mai puțin calificate, în special pentru femei. Perspectivele de carieră sunt, în general, mai favorabile pentru bărbați, deși cele mai bune perspective le au femeile care profesionează în domeniul economic și cel științific.

Ocupațiile mixte indică o calitate mai bună a locurilor de muncă și cele mai mici disparități de gen. Numai aproximativ un sfert din populația activă lucrează însă în ocupări mixte. Ocupațiile predominant masculine, de exemplu în construcții și metalurgie, și cele feminine, de exemplu în domeniul curățeniei, indică o calitate mai proastă a locului de muncă. Ocupațiile din domeniul sănătății și asistenței (predominant feminine) stau relativ prost la multe dimensiuni ale calității locului de muncă. Bărbații din aceste ocupări au rezultate chiar mai proaste la expunerea la riscuri fizice, solicitări emoționale și comportament social negativ.

Proportia de lucratori care raporteaza riscuri psihosociale in sectoarele sanatati si asistentei este in crestere. Aceasta tendinta trebuie urmarita in continuare, avand in vedere ca aceste sectoare vor continua sa se extind din cauza imbatraniirii popулiei si a cresterii problemelor de sanatate psihică si a bolilor cronice.

Raportul depaseste diferentele de remunerare intre femei si barbatii, analizand aspecte ca de exemplu remunerarea echitabila, formele variabile de remunerare si dacă lucratorii fac față la cheltuieli. Chiar și în poziții de conducere, femeile raportează în general că sunt remunerate în mod inechitabil. Forme de remunerare ca, de exemplu, acțiuni ale întreprinderii sau plata în acord, sunt mai frecvente, dar disparitatea de gen crește în detrimentul femeilor.

Din 2005, proporția bărbaților și femeilor al căror superior ierarhic este o femeie este în creștere, deși majoritatea bărbaților și jumătate din femei au încă un șef direct de același sex. Persoanele care au o șefă tind să raporteze o mai bună calitate a gestionării activității și un sprijin social mai mare, dar și o expunere mai mare la comportamente sociale ostile.

Mamele singure raportează cele mai scăzute scoruri la mediul social. Acest lucru reflectă presiunea exercitată de îngrijirea altor persoane, care poate nu găsește un sprijin adevarat la locul de muncă. Părinții singuri, în special mamele, tind, de asemenea, să raporteze dificultăți în a face față cheltuielilor.

Gruparea locurilor de muncă după calitatea locului de muncă evidențiază profiluri de gen divergente. Cea mai mare diferență apare la un profil care diferă ca mărime – este mult mai mare la bărbați – și compozitie, numit „manual activ” pentru bărbați și „mediu bun” pentru femei. Această divergență evidențiază segregarea de gen pe piața muncii și importanța perspectivei de gen în evaluarea condițiilor de muncă.

Indicatori pentru elaborarea de politici

Continuarea combaterii segregării de gen: Sunt încă necesare măsuri de eliminare a segregării pe piețele de muncă, de la nivel european la locul de muncă.

Măsuri de asigurare a calității locurilor de muncă pentru toți: Diferențele importante care există între condițiile de muncă și calitatea locurilor de muncă ale bărbaților și ale femeilor necesită o atenție deosebită din partea factorilor de decizie.

Eliminarea stereotipurilor de gen: Creșterea parității în participarea bărbaților și a femeilor în diferite sectoare și ocupării ar contribui la egalitatea de gen și la îmbunătățirea calității locurilor de muncă. Acest lucru necesită abordarea stereotipurilor care duc la persistența segregării de gen. Este nevoie de strategii europene și/sau naționale privind calitatea locurilor de muncă care să vizeze integrarea egalității de gen.

Abordarea îmbunătățirii condițiilor de muncă: Datele EWCS indică multe domenii de îmbunătățire în ultimii 5-10 ani. Cu toate acestea, reducerea disparităților de gen la dimensiunile respective a fost limitată; trebuie făcut mai mult, nu în ultimul rând cu privire la creșterea riscurilor psihosociale.

Eforturi pentru reducerea diferențelor de gen din cauză de venituri Diferențele depășesc decalajele de remunerare. Din imaginea completă fac parte și remunerarea echitabilă, capacitatea de a face față la cheltuieli și componente de plată primite. Aceste probleme pot fi abordate prin măsuri combinate, la toate nivelurile. Categoriile vulnerabile, cum sunt părinții singuri, merită o atenție specială.

Continuarea evaluării impactului condițiilor de muncă asupra sănătății și stării de bine pentru toți: Trebuie continuată cercetarea cu privire la impactul condițiilor de muncă asupra sănătății bărbaților și femeilor. Sursele de date ca EWCS, care permit comparații între statele membre ale UE trebuie să continue să observe condițiile de muncă, riscurile ocupaționale și profilurile de calitate ale locurilor de muncă și să informeze factorii politici. Părțile interesate, inclusiv partenerii sociali și autoritățile publice, trebuie să continue sau să inițieze discuții pe această temă.

Informații suplimentare

Raportul *Gender equality at work* (Egalitatea de gen în muncă) este disponibil la <http://eurofound.link/ef19003>

Director de cercetare: Jorge Cabrita

information@eurofound.europa.eu