

MUNCĂ ȘI JUSTIȚIE SOCIALĂ

INEGALITĂȚI ECONOMICE DE GEN ÎN ROMÂNIA

Ștefan Guga, Alexandra Sindreștean (Syndex)
Noiembrie 2021



Inegalitățile de gen din România sunt printre cele mai mari la nivel european. Situația nu s-a îmbunătățit semnificativ în ultimul deceniu, chiar înrăutățindu-se în anumite privințe.



Pe piața muncii, femeile ocupă în general poziții inferioare bărbaților, fiind plătite mai prost și fiind mai vulnerabile la variațiile ciclurilor economice. Această situație se datorează în cea mai mare parte mediului de afaceri privat, ea înrăutățindu-se tocmai în sectoarele cele mai dinamice.



Politicile publice din România privitoare la inegalitățile economice de gen sunt insuficiente, având aplicabilitate și rezultate incerte.

MUNCĂ ȘI JUSTIȚIE SOCIALĂ

INEGALITĂȚI ECONOMICE DE GEN ÎN ROMÂNIA

în cooperare cu



syndex
KNOWLEDGE FOR ACTION

Conținut

	INTRODUCERE	3
1.	INEGALITĂȚILE DE GEN DIN ROMÂNIA ÎN CONTEXT EUROPEAN	5
1.1	Indici internaționali ai decalajelor de gen	5
1.2	Măsurarea decalajelor de gen în Uniunea Europeană	6
1.3	Evoluția scorului IEG în România	9
2.	INEGALITĂȚI DE GEN PE PIAȚA MUNCII	10
2.1	Participarea pe piața muncii	10
2.2	Ocuparea și gradul de feminizare a sectoarelor de activitate	14
2.3	De la diferențe la inegalități între femei și bărbați pe piața muncii	15
3.	DECALAJELE DE VENIT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI	17
3.1	Decalaje privitoare la nivelul de trai: cazul stării de sănătate	17
3.2	Decalaje de venit	18
4.	INEGALITĂȚILE ECONOMICE DE GEN CA SUBIECT DE POLITICĂ PUBLICĂ	21
4.1	Planul Național de Redresare și Reziliență	21
4.2	Strategia Națională în Domeniul Egalității de Gen	22
4.3	Parcurs de bune practici	25
	CONCLUZII	26

INTRODUCERE

În România, inegalitatea de venit în rândul populației generale este a doua cea mai mare din UE, după Bulgaria. În același timp, decalajul de remunerare între femei și bărbați este printre cele mai mici, România părând mai avansată din acest punct de vedere decât majoritatea țărilor occidentale. La prima vedere, inegalitatea în general este un subiect mult mai relevant pentru România decât inegalitatea de gen: problema României nu ar fi neapărat inegalitatea dintre femei și bărbați, ci mai degrabă cea dintre bogați și săraci. Un decalaj mic de remunerare între femei și bărbați ar trebui să se traducă într-o oarecare egalitate între femei și bărbați și pe piața muncii. Constatarea de mai sus ar trebui, deci, să fie cu atât mai valabilă dacă ne referim strict la inegalitățile economice de gen, despre care s-ar putea spune că nu merită tratate separat de inegalitățile economice generale. Și, totuși, în România salariile femeilor din sectoare-vedetă precum IT&C sunt cu peste un sfert mai mici decât cele ale bărbaților, iar participarea femeilor pe piața muncii este mult mai scăzută decât a bărbaților. Aproape la orice capitol ne-am uita mai în detaliu, observăm inegalități economice frapante între femei și bărbați, care au implicații majore nu doar pentru viața profesională, ci și pentru viața personală și societate în ansamblul ei.

Acest studiu tratează subiectul inegalității de gen din perspectivă economică. În prima secțiune, prezentăm diversele modalități contemporane de evaluare a inegalității de gen, cu accent pe instrumentul cel mai folosit la nivel european — indicele egalității de gen publicat de Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați. Chiar dacă în România decalajele de remunerare între femei și bărbați sunt per ansamblu scăzute, inegalitatea de gen mai general vorbind este printre cele mai ridicate și progresele înregistrate în ultimii ani sunt foarte modeste. Situația relativ precară a femeilor din România nu este însă surprinsă în totalitate de asemenea indici, care nu țin cont de fenomene macrosociale importante, cum este migrația pentru muncă în străinătate. În a doua secțiune, analizăm poziția femeilor pe piața muncii din România. Rata mică de activitate și ponderea redusă în populația salariată sunt dublate de ocuparea unor poziții inferioare celor deținute de bărbați chiar și în sectoarele cele mai feminizate și de o mai mare vulnerabilitate în fața ciclurilor economice. În a treia secțiune, ne uităm la diferențele de remunerare între femei și bărbați. Femeile tind să fie supraprezentate în sectoarele în care salariații sunt plătiți cu salariul minim, iar decalajele de remunerare între femei și bărbați tind să crească cu gradul de feminizare a activităților

economice. Mai mult, decalajele de remunerare au crescut în ultimii ani în special în mediul privat, în sectoarele teoretic cele mai productive și pentru salariații tineri. În ultima secțiune, abordăm problema inegalităților economice de gen ca subiect de politică publică. Strategiile și programele de măsuri elaborate de autoritățile din România pentru a reduce inegalitățile de gen tratează de regulă dimensiunea economică a acestor inegalități într-un mod abstract, de multe ori fără obiective concrete și în neconcordanță cu situația reală. Situația pare totuși să se schimbe odată cu noua Strategie națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și cu elaborarea Planului Național de Redresare și Reziliență. Măsurile incluse aici sunt totuși puține, parțiale și clar insuficiente în raport cu dimensiunea și complexitatea problemei.

1 INEGALITĂȚILE DE GEN DIN ROMÂNIA ÎN CONTEXT EUROPEAN

În ritmul în care societatea românească se preocupă să elimine decalajele de gen, femeile din România ar mai avea cel puțin încă un veac de inegalitate de înfruntat. Asta e ceea ce sugerează evoluția indicelui parității de gen calculat de Forumul Economic Internațional în 2021. Raportul Forumului grupează țările din Europa de Est alături de cele din Asia Centrală, pe modelul studiilor regionale din perioada războiului rece. Altfel spus, pentru majoritatea țărilor ce au aparținut fostului bloc socialist, decalajele de gen ar putea fi eliminate abia peste 134 de ani, un declin față de evaluarea din 2020 care indica o durată de 107 ani. România se remarcă prin regresul cel mai pronunțat comparativ cu restul țărilor luate în considerare — 2,4 puncte procentuale.¹ Ce se află de fapt în spatele unei astfel de previziuni? Despre ce inegalități vorbim când facem referire la decalajele de gen, cum le măsurăm și cum pot astfel de evaluări să servească drept ghid practic în angajamentele pe care statele și le asumă prin politici publice?

Existența inegalităților de gen pleacă de la o constatare banală dar grăitoare: a te naște femeie implică în continuare o probabilitate mai mare să fii abuzată fizic și verbal, să-ți abandonezi studiile, să fi plătită mai puțin decât colegul tău deși desfășurați același tip de activitate, să porți singură responsabilitatea creșterii copiilor sau a îngrijirii părinților, să accesezi cu dificultate anumite servicii medicale sau să fii ucisă de partenerul de viață. Inegalitățile de gen și combaterea lor prin politici publice au o istorie îndelungată, variată și inevitabil marcată de progrese și eșecuri. De aceea și astăzi, în funcție de locul în care te-ai născut, familia care te-a crescut, localitatea în care trăiești, munca pe care o depui, normele sociale dominante sau măsurile căruia statul decide să le acorde prioritate, viața ta ca femeie poate fi marcată de condiții extrem de defavorabile sau poate fi semnificativ îmbunătățită.

1.1. INDICI INTERNAȚIONALI AI DECALAJELOR DE GEN

În interiorul problematicii legate de inegalitățile de gen, identificarea decalajelor de gen pleacă de la constatarea că, deși au luptat și au obținut drepturi și libertăți egale garantate prin lege, în practică mai nicăieri femeile nu au încă parte de tratament egal și nu beneficiază încă de șanse egale cu bărbații atunci când vine vorba de participarea lor la viața economică, socială, politică și culturală. Altfel spus, reușitele și realizările femeilor continuă să

aibă loc în condiții structural dezavantajoase pentru ele. La modul ideal, atingerea parității de gen în privința oportunităților de angajare și remunerare ar avea efecte benefice asupra unor multiple alte forme de inegalitate pe care femeile le înfruntă de-a lungul vieții, de la aspecte ce țin de siguranța fizică, până la chestiuni ce privesc realizarea echilibrului dintre viața personală și profesională. Tot la modul ideal, acest lucru ar înlesni o transformare a normelor sociale dominante în așa fel încât atât femeile, cât și bărbații să-și poată reconsidera aspirațiile și prioritățile, indiferent dacă vorbim despre o implicare mai activă în viața civică sau despre opțiuni de carieră sau viață personală altminteri neglijate.

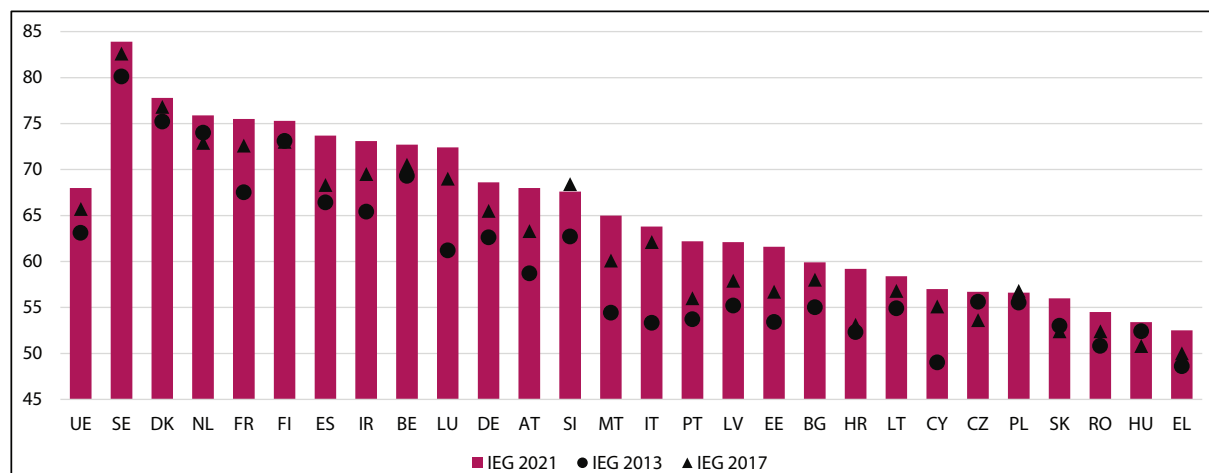
Preocuparea pentru măsurarea decalajelor de gen la nivel global datează din anii 1990, perioadă care s-a remarcat printr-o conjunctură istorică globală în care statele deja nu mai investeau în politici dezvoltationiste, iar inechitățile socio-economice luau amploare. Între 1990 și sfârșitul anului 2019, de altfel, deși inegalitatea veniturilor la nivel mondial a scăzut în 67 de economii, aceasta a crescut tocmai în țările care cumulată reprezintă 58% din populația globală, incluzând aici majoritatea statelor europene.² Nu este întâmplător, așadar, că Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD) a fost prima organizație care a introdus măsurători legate de inegalitatea de gen în Raportul asupra Dezvoltării Umane din 1995: un indicator pentru dezvoltare de gen și un indicator care să măsoare împuternicirea femeilor. Cei doi indicatori au fost ulterior revizuiți și înlocuiți cu un unic indice al inegalității de gen (IIG). De notat că indicatorii de sănătate utilizați în cadrul IIG reflectă mai îndeaproape realitățile pe care femeile le înfruntă în state cu un grad scăzut de dezvoltare sau în economiile emergente: rata natalității în rândul mamelor adolescente și rata mortalității materne. Întrucât IIG 2020 prezintă date cu privire la 162 de țări, nu este surprinzător că poziția României este una relativ bună la nivel mondial (61). În acest clasament, România este însă ultima din țările UE, cu zece poziții mai jos decât penultima țară din UE, Ungaria, și cu 41 de poziții în spatele Sloveniei.

Ulterior, și alte organizații au elaborat metodologii de calcul al decalajelor de gen. După cum precizam la început, Forumul Economic Internațional publică anual din 2006 un Indice global de gen care evaluează diferențele de acces la resurse și oportunități între bărbați și femei, fără însă a integra nivelul general de resurse disponibile într-o țară sau alta. Organizația pentru Cooperare și

¹ Forumul Economic Internațional, Global Gender Gap Report, 2021, p. 24.

² Vezi Carlos Gradin, Changes in inequality within countries after 1990, septembrie 2020, p. 8.

Figura 1.1.
Evoluția IEG în UE în perioada 2013-2021



Sursa datelor: EIGE
Notă: IEG 2013, IEG 2017 și IEG 2021 se bazează pe date la nivelul anilor 2010, 2015, respectiv 2019.

Dezvoltare Economică (OCDE) a elaborat, la rândul său, începând cu 2007, un indice al decalajelor de gen, punând accent pe impactul pe care o serie de legi și practici sociale derivate din norme legale îl pot avea asupra inegalității de gen. Conform datelor pentru 2019, România are un nivel scăzut de discriminare a femeilor când vorbim de cadrul legal existent, similar cu țări precum Slovacia și Polonia, dar și cu state precum Noua Zeelandă sau Irlanda. Totuși, o privire atentă asupra indicatorilor care compun acest indice ne permite să observăm că femeile din România sunt într-o poziție de inferioritate în cazul „accesului la resurse de producție și financiare,” prin care indicele OCDE tratează chestiunea egalității economice. În această privință, România continuă să fie un stat unde bărbații domină ca proprietari de terenuri (68%) și au un acces mai mare la servicii bancare (52%), pe când femeile au o prezență foarte mare în slujbe prost plătite iar intenția de a deveni mamă este penalizată de angajatori atât în procesul de recrutare, cât și în cel de promovare.

Mai toți indicii care evaluează schimbările la nivel național în privința decalajelor de gen pun însă accent pe o serie de aspecte socio-economice interconectate: accesul la educație și servicii sanitare, oportunitățile de angajare și nivelul de salarizare, precum și participarea în procese decizionale în societate, general vorbind. Deși aceste domenii nu acoperă în mod exhaustiv inegalitățile pe care femeile le înfruntă, ele au meritul de a indica arii de intervenție critice unde statul, prin elaborarea și bugetarea adecvată de politici publice, poate redresa o parte semnificativă din inechitățile istorice de tratament între femei și bărbați.

1.2. MĂSURAREA DECALAJELOR DE GEN ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

Ambiția ca măsurarea decalajelor de gen să determine o mai bună alocare de resurse financiare se regăsește cel puțin la nivel programatic și printre rațiunile pentru care la nivelul Uniunii Europene a fost înființat Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (European Institute for Gender Equality — EIGE) și s-a elaborat un indice al

egalității de gen (IEG).³ Așemenea altor indici, IEG atribuie fiecărui stat membru un punctaj de la 1 la 100, unde 100 înseamnă că țara respectivă a atins o egalitate de șanse deplină între femei și bărbați. Punctajele se calculează în funcție de decalajele existente între femei și bărbați în șase domenii de bază — muncă, bani, nivel de cunoștințe, timp, putere și sănătate — și reflectă progresul pe care fiecare țară îl realizează sau nu în raport cu toate aceste aspecte.⁴

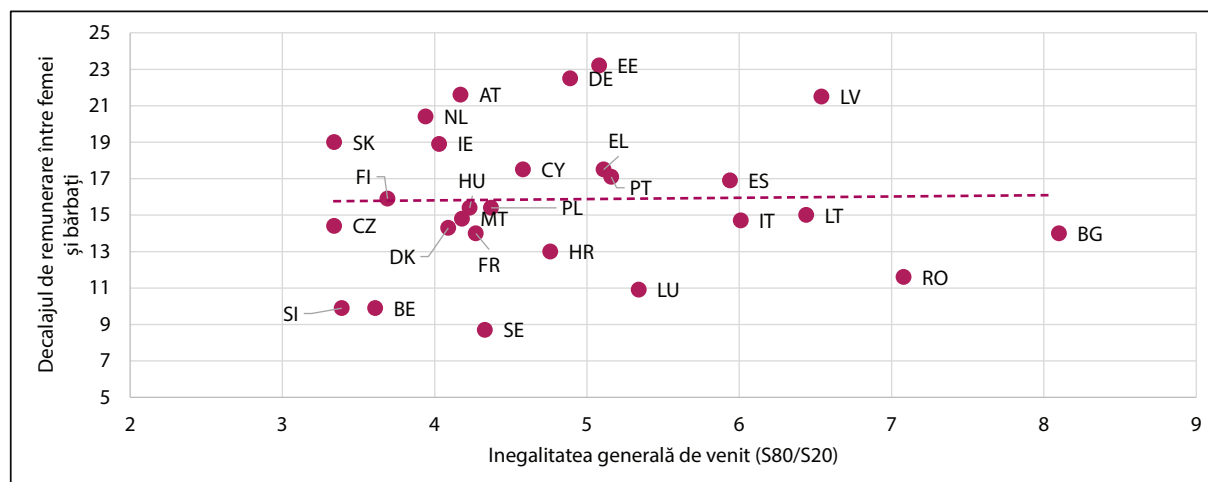
Evoluția IEG de la prima sa publicare în 2013 și până în prezent ne arată că, la nivelul întregii Uniuni Europene, realizările în privința parității de gen rămân mai degrabă modeste. Clasamentul țărilor membre UE în această privință ne oferă o imagine aparent familiară (figura 1.1): țările nordice se regăsesc în topul clasamentului, pe când statele din Europa Centrală și de Est tind să se regăsească grupate în coada acestuia. Există însă și excepții. Slovenia devansa în 2015 state vestice precum Germania sau Austria în raport cu participarea femeilor pe piața muncii, cât și în privința prezenței acestora în poziții de management de top. De asemenea, în Spania micșorarea decalajelor de gen se remarcă printr-un avans susținut față de alte state sud-europene precum Portugalia, Italia sau Grecia, mai ales în ceea ce privește rata ocupării femeilor și distribuția mai echitabilă a sarcinilor de îngrijire între femei și bărbați în spațiul privat.

Analizând evoluția scorului IEG pe baza celor mai recente date publicate, putem observa că, într-un deceniu, avansul cel mai puțin notabil l-au realizat state cu un scor deja modest precum Cehia, Ungaria și Polonia. În același timp, ritmul cel mai susținut de diminuare a decalajelor de gen aparține unor state precum Luxemburg, Malta, Italia, Austria, Portugalia, Estonia și Spania. Ce face însă diferența?

³ În 2019, EIGE a elaborat un set de instrumente pentru urmărirea alocărilor pentru egalitatea de gen în cadrul fondurilor structurale de investiții ESI 2021-2027. Setul de instrumente a fost testat de mai multe state membre.

⁴ Domeniile, subdomeniile precum și sursa statistică a fiecărui indicator atașat subdomeniilor sunt detaliate în Raportul Metodologic IEG, ediția 2017. EIGE a elaborat și un indicator referitor la violența împotriva femeilor, însă acesta nu a intrat în formula finală a IEG.

Figura 1.2.

Inegalitatea generală de venit și decalajul de remunerare între femei și bărbați la nivelul UE, 2019

Sursa datelor: Eurostat.

În cazul unui stat precum Malta, progresul este indubitabil legat de faptul că mult mai multe femei au devenit active pe piața muncii, iar o ocupare mai mare a generat în acest caz și o distribuție mai echitabilă a îndatoririlor cu îngrijirea între femei și bărbați (Malta domină domeniul Muncă cu o creștere de 11,7 și domeniul Timp cu o creștere de 9,9 în IEG 2021 față de IEG 2013). Per ansamblu însă, diferențele cele mai mari dintre IEG 2013 și IEG 2021 se înregistrează în cazul indicatorilor referitori la participarea femeilor în sferele de decizie din societate. În acest sens, când precizăm că Italia sau Portugalia se află printre statele cu ritmul cel mai ridicat de creștere, pe când Polonia sau Ungaria tind mai degrabă să stagneze sau chiar să regreseze, este important de notat că acest lucru e cauzat în cea mai mare parte de variația punctajului din domeniul Putere. Subdomeniile putere politică și cel al puterii economice au crescut în Italia cu 21,1, respectiv 46,1 puncte, iar în Portugalia cu 20,6, respectiv 27,5. În Ungaria, în sfera puterii economice, scorul a scăzut cu 14,8 puncte, iar Polonia a înregistrat o scădere de 9,4 puncte în sfera puterii sociale.

Variația inegalității de gen de la un stat la altul nu are explicații facile și imediate. Acest lucru e evidențiat cât se poate de clar de situația inegalităților de venit între femei și bărbați, care pare să aibă o dinamică foarte diferită de situația inegalităților de venit în rândul populației generale. Concret, nu putem presupune că o distribuție mai echitabilă a veniturilor la nivelul întregii populații e asociată automat cu o distribuție mai echitabilă a veniturilor între femei și bărbați — și viceversa. După cum vedem în figura 1.2, un decalaj mic de venituri între femei și bărbați nu se traduce automat într-o inegalitate de venituri mai redusă în rândul populației. Dimpotrivă, putem avea cazuri cum este cel al României, cu o inegalitate generală relativ ridicată și o inegalitate de gen relativ scăzută, dar și cazuri cum este cel al Austriei, cu inegalitate generală relativ scăzută și inegalitate de gen relativ ridicată. La nivelul UE, corelația dintre cele două tipuri de inegalități este foarte slabă, deci putem concluziona că, chiar și în cazul veniturilor, inegalitatea de gen este o problemă aparte, clar distinctă de cea a inegalității în general.

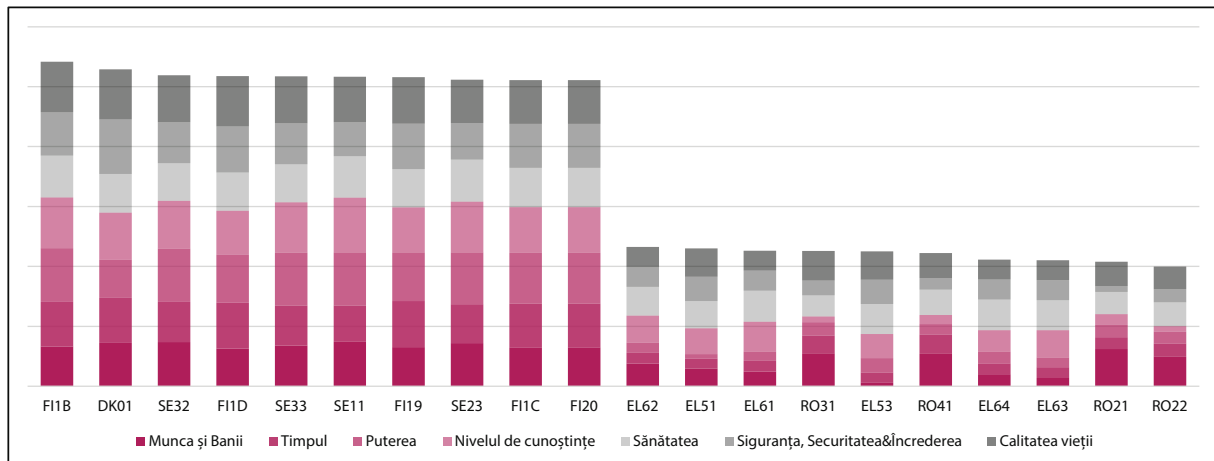
Explicațiile acestui paradox aparent nu sunt neapărat intuitive. Spre exemplu, paritatea de gen în privința puterii decizionale nu schimbă neapărat în bine situația economică generală a femeilor. Este situația pe care o expune Bulgaria, care se regăsește în topul Uniunii Europene când vine vorba de prezența femeilor în sfere-cheie de decizie la nivel economic, dar care totodată nu înregistrează decât stagnare în privința puterii de cumpărare a veniturilor femeilor în general. Situația Bulgariei sugerează că, în mod substanțial, paritatea de gen nu poate fi atinsă decât prin creșteri proporționale și simultane în toate domeniile vizate de IEG, cum se întâmplă în cazul Suediei. Creșterile proporționale depind însă semnificativ și de modul în care decalajele de gen se manifestă geografic, date fiind 1) raporturile de putere între statele membre, dar și 2) existența disparităților socio-economice între regiuni și localități la nivelul Uniunii.

Prima ediție a Monitorului privind egalitatea de gen la nivel regional în UE tratează această a doua dimensiune geografică.⁵ Similar cu IEG, Monitorul include un indice ce măsoară decalajele dintre femei și bărbați — „indicele dezavantajelor cu care se confruntă femeile”, în raport cu domeniile Muncă și Bani, Cunoștințe, Putere, Sănătate. Acesta este dublat de un al doilea, care măsoară inegalitățile dintre femei pentru domeniile Muncă și Bani, Cunoștințe, Putere, Sănătate — „indicele realizărilor în rândul femeilor”.⁶ În plus, Monitorul oferă posibilitatea de a compara cei doi indici. Astfel, prin alăturarea lor, aflăm că 36% din populația de femei din UE se confruntă cu inegalități semnificative atât față de restul femeilor din Uniune, cât și în raport cu bărbații. Această combinație, consemnată în Monitor sub formula de realizări

⁵ Față de IEG, Monitorul grupează diferit domeniile (Munca și Bani constituie un singur domeniu), pe baza a mai puțini indicatori. În plus, Monitorul adaugă două noi domenii: unul ce măsoară percepția asupra siguranței și încrederii și un altul ce măsoară calitatea vieții.

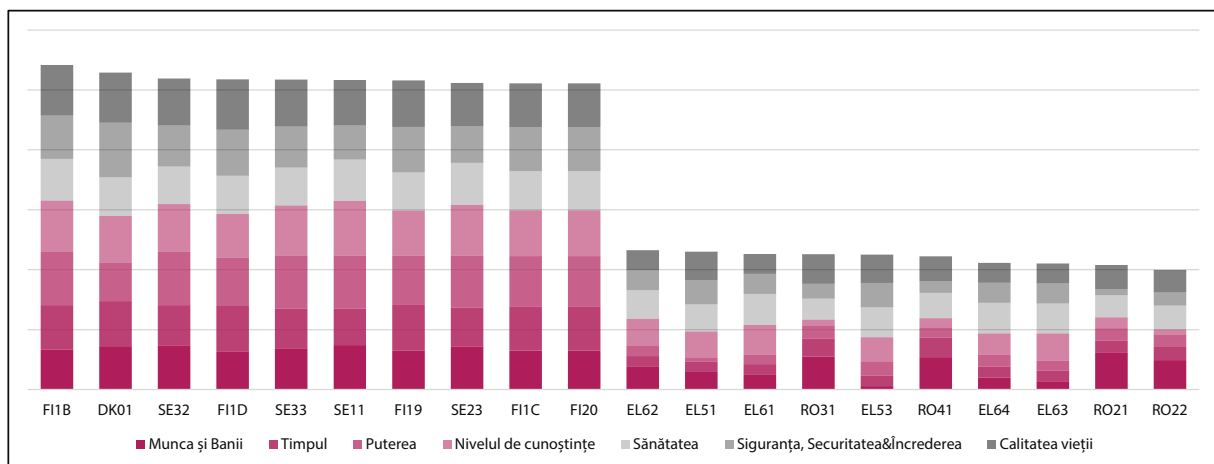
⁶ Comisia Europeană, Mapping the glass ceiling: The EU regions where women thrive and where they are held back, Octombrie 2021. Datele reflectă situația la nivelul anului 2019, asemeni datelor din IEG 2021.

Figura 1.3.
Primele și ultimele 10 regiuni conform subscorurilor cumulate din indicele dezavantajelor cu care se confruntă femeile, 2021



Sursa datelor: Monitorului privind egalitatea de gen la nivel regional în UE, Indicele dezavantajelor cu care se confruntă femeile.
Notă: Denumirea regiunilor este redată în baza Nomenclatorului comun al unităților teritoriale de statistică de nivel 2 (NUTS 2). FRK1 este regiunea Auvergne din Franța ș.a.m.d.

Figura 1.4.
Primele și ultimele 10 regiuni clasate conform subscorurilor cumulate din indicele realizărilor în rândul femeilor, 2021



Sursa datelor: Monitorului privind egalitatea de gen la nivel regional în UE, Indicele realizărilor în rândul femeilor.
Notă: Denumirea regiunilor este redată în baza Nomenclatorului comun al unităților teritoriale de statistică de nivel 2 (NUTS 2). F11B este regiunea Helsinki-Uusimaa din Finlanda ș.a.m.d.

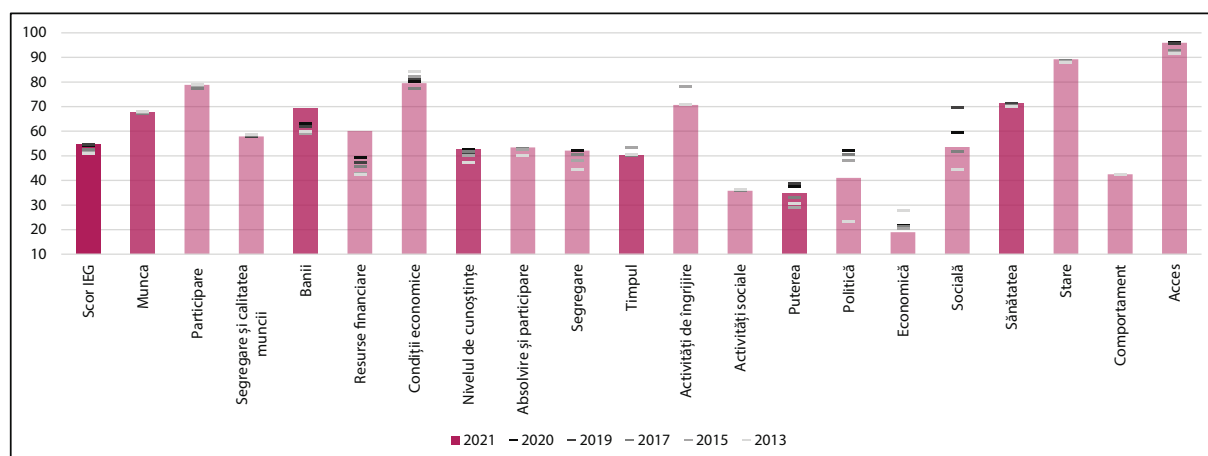
puține și dezavantaje mari, o regăsim în cazurile României, Ungariei, Poloniei, dar și ale Italiei, Greciei sau Portugaliei.

Din moment ce indicele dezavantajelor cu care se confruntă femeile măsoară decalajele de gen între femei și bărbați, clasamentul nu oferă o imagine prea diferită de cea analizată în raport cu Indicele Institutului European pentru Egalitate de Șanse. Printre primele zece regiuni unde se întrunesc cele mai mici discrepanțe între femei și bărbați se regăsesc unități administrativ-teritoriale din țările nordice, dar și din Spania și Franța, pe când ultimele poziții sunt ocupate de regiuni din România și Grecia (figura 1.3). Pe de altă parte, în ce privește indicele realizărilor în rândul femeilor, ne-am fi așteptat poate ca spargerea teritoriile naționale în regiuni să ofere o imagine mai nuanțată. În practică, însă, dacă luăm primele zece și ultimele zece regiuni clasate, putem observa că decalajele de gen între femei și bărbați sunt practic dublate de decalajele socio-economice dintre femei: regiuni din țările nordice domină partea de sus a clasamentului, în timp ce la capătul celălalt regăsim regiuni din România și Grecia, printre ultimele țări clasate în raport cu IEG (figura 1.4).

Geografia inegalităților nu se rezumă însă la atât. Dimpotrivă, nici IEG, nici Monitorul egalității de gen la nivel regional nu pot reda modalitatea în care raporturile de putere și formele de dependență economică dintre statele membre au un impact asupra decalajelor de gen într-o țară sau alta. În acest sens, există cel puțin un set de interacțiuni pe fondul migrației intra-UE care contribuie indirect la modificări ale decalajelor de gen pentru un stat sau altul.

După cum am văzut deja, Italia este unul din statele UE ce manifestă un ritm relativ ridicat de micșorare a decalajelor de gen, iar o parte din explicație se regăsește în impactul direct al unor politici publice asupra domeniului „Putere” din IEG; în 2011, Italia a introdus o cotă legislativă de 33% femei în consiliile de administrație ale companiilor, iar în 2017 o cotă legislativă de 40% femei în Parlament. O altă parte din răspuns, care nu se regăsește în IEG, are legătură cu faptul că peste 73% din persoanele angajate să ofere îngrijire la domiciliu bătrânilor din Italia sunt femei migrante, dintre care 47% proveneau în 2019 din Europa de Est. Majoritatea acestora din urmă sunt românce. În plus, doar o parte dintre femeile migrante care prestează muncă de îngrijire

Figura 1.5.
Scorul României pe domenii și sub-domenii IEG, 2013-2021



Sursa datelor: EIGE.
Notă: Munca, banii, nivelul de cunoștințe, timpul, puterea, sănătatea sunt domeniile principale ale IEG. Celelalte scoruri sunt pentru subdomeniile corespunzătoare acestor domenii.

în Italia sunt angajate în baza unui contract cu valoare legală.⁷

Faptul că la nivel național diminuarea în ansamblu a decalajelor de gen între femei și bărbați se poate realiza și prin creșterea ocupării formale sau informale a anumitor femei este o chestiune cu rădăcini istorice adânci la nivel mondial și care rămâne astăzi la fel de problematică. IEG nu poate însă măsura asemenea tensiuni ce rezultă din proliferarea muncii precare în rândul femeilor migrante — dimpotrivă, poate indica o reducere a decalajelor de gen tocmai ca efect al acestei proliferări.⁸ De cele mai multe ori prost remunerată sau nedeclarată, această muncă domestică funcționează ca substitut pentru lipsa de servicii publice adecvate de îngrijire: ea permite multor altor femei fie să participe pe piața muncii salariate și să aibă parte de realizări în plan profesional, fie să beneficieze, odată ce devin active pe piața muncii, de mai mult echilibru între viața profesională și cea privată. În privința acestui ultim aspect, serviciile de îngrijire efectuate la domiciliu de către femeile migrante pot juca un rol important în asigurarea unei distribuții mai echitabile a resurselor de timp liber între bărbați și femei în țara de rezidență, fără însă ca această distribuție mai echitabilă — atunci când ea este redată sub forma unei măsurători cum e IEG — să consemneze că micșorarea decalajului nu rezultă neapărat din faptul că bărbații preiau o mai mare parte din îndatoririle gospodărești.

⁷ De menționat este și că rata de ocupare informală în acest sector este cea mai mare în Italia, în jur de 57%. Vezi Osservatorio Nazionale del Lavoro Domestico, Dossier 11: <https://www.osservatoriolavorodomestico.it/dossier>. O manieră în care am putea înțelege aceasta rată mare a ocupării informale ar fi că pentru fiecare două îngrijitoare cu contract de muncă în Italia există cel puțin o persoană care realizează același tip de activitate, dar munca rămâne nedeclarată. Vezi Sebastian Țoc și Dinu Guțu, Muncă de îngrijire și migrația femeilor române și moldovence în Italia, 2021.

⁸ Numeroase rapoarte ale EIGE revin asupra chestiunii legate de munca femeilor migrante, mai ales în contextul în care majoritatea acestor femei ajung să desfășoare munci precare, ceea ce face ca riscul de sărăcie în cazul acestor femei să fie mult mai ridicat în comparație cu femeile ce dețin cetățenia țării de rezidență. Vezi EIGE, Beijing + 25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States, 2020.

Dincolo de limitările inevitabile pe care IEG și Monitorul la nivel regional le pot avea în încercarea de a acoperi cât mai exhaustiv problematica decalajelor de gen în UE, cele două măsurători confirmă totuși o realitate mai degrabă dezamăgitoare: pentru majoritatea femeilor europene, egalitatea de gen rămâne un proiect politic pe termen foarte lung. În fapt, nu ar fi exclus ca soluții viabile la adresa crizei schimbărilor climatice să fie găsite înainte ca decalajele de gen să fie eliminate.

1.3. EVOLUȚIA SCORULUI IEG ÎN ROMÂNIA

Dacă progresul per ansamblul UE este unul modest, situația decalajelor de gen în România rămâne cu atât mai îngrijorătoare. În ciuda faptului că la nivelul anului 2019, conform IEG 2021, țara a înregistrat creșteri semnificative în privința puterii de cumpărare a veniturilor femeilor (+6,1 puncte față de 2018, IEG 2020), scorul pentru rata ocupării femeilor a scăzut (-0,1 puncte față de 2018, IEG 2020 și -0,4 puncte față de situația de la nivelul anului 2010, IEG 2013). Mai mult, discrepanțele între femei și bărbați se mențin pregnante îndeosebi în sfera îndatoririlor casnice, sarcinilor de îngrijire și resurselor de timp dedicate activităților sociale.

Pentru România, scorurile stagnează pentru majoritatea sub-domeniilor IEG, iar în privința tuturor formelor de putere decizională luate în considerare s-a înregistrat chiar un regres (figura 1.5). Desigur, creșterea semnificativă a punctajului la capitolul resurse financiare nu este de neglijat, dar și în această privință nu putem discuta cu adevărat despre un progres substanțial, dat fiind că România se regăsește și la acest indicator în coada clasamentului IEG.

Scorul IEG redă fidel imaginea macro a disparităților de gen din România, dar nu ne poate spune prea multe despre modul în care decalajele economice de gen se manifestă concret pe piața muncii, ce înseamnă ele de fapt din punct de vedere al veniturilor și al nivelului de trai. Următoarele două secțiuni analizează mai în detaliu aceste multiple aspecte.

2 INEGALITĂȚI DE GEN PE PIAȚA MUNCII

2.1. PARTICIPAREA PE PIAȚA MUNCII

În 2020, femeile reprezentau 52,4% din populația totală a României, însă doar 45,5% din populația activă pe piața muncii. La capitolul participare pe piața muncii din IEG, România este antepenultima țară din UE și doar una dintre cele două în care nu s-a înregistrat niciun progres între 2013 și 2021 — cealaltă este Danemarca, care avea încă din 2013 una dintre cele mai reduse inegalități de gen la acest capitol (figura 2.1). De cele mai multe ori persoanele inactive sunt dependente de veniturile membrilor familiilor lor, nu au șansa unei cariere profesionale și prestează muncă domestică neremunerată. Femeile din România sunt în continuare mult mai expuse acestor riscuri decât bărbații. Această asimetrie are consecințe negative și asupra celorlalte dimensiuni ale inegalității de gen, contribuind la transformarea unei relații de inegalitate într-una de subordonare în cadrul gospodăriei.

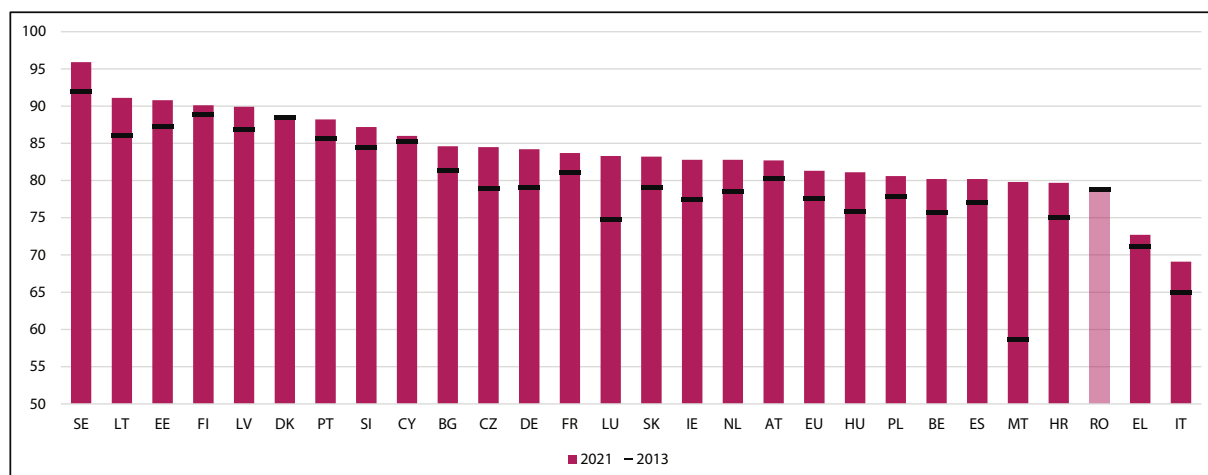
Aparent, situația nu a evoluat practic deloc în România de la începutul anilor 2010, însă această imagine este parțial înșelătoare. În realitate, rata de activitate a crescut atât pentru femei, cât și pentru bărbați, ecartul de astăzi fiind însă similar cu cel de la începutul anilor 2010 (figura 2.2). Pe termen mai lung, remarcăm o scădere dramatică a ratelor de activitate pentru ambele sexe, de la peste 85% la începutul anilor 1990, până la sub 75% astăzi. Per ansamblu, rata de activitate a

femeilor pare să fie mai puțin sensibilă la ciclurile economice decât cea a bărbaților, indiferent dacă vorbim de perioadele bune sau de cele proaste. În privința ultimilor ani, trebuie remarcat că rata de activitate a femeilor era în 2019 la același nivel ca în 2014, în ciuda unei evoluții foarte bune a economiei și a cererii de forță de muncă în această perioadă.

Din punct de vedere istoric, situația de astăzi este puternic nefastă în ce privește participarea femeilor pe piața muncii. Raportat la populația în vârstă de muncă, situația este chiar mai proastă decât în anii 1950, când datele Biroului Internațional al Muncii indicau o rată de activitate de peste 75% (tabelul 2.1). Ca și celelalte țări socialiste, România a avansat semnificativ în a doua parte a secolului XX, atingând o rată de activitate a femeilor de peste 85% la mijlocul anilor 1980. Dacă la momentul respectiv participarea femeilor pe piața muncii era mult mai mare în România față de țările din Europa de Nord, Vest sau Sud, astăzi situația este exact inversă. Mai mult, dacă privim tabelul 2.1 în comparație cu figura 2.1, observăm că România a pierdut cel mai mult teren în ultimii 30 de ani.

Putem analiza mai în detaliu observația privitoare la relativa lipsă de importanță a ciclurilor economice pentru rata de activitate a femeilor. Privită din altă perspectivă, situația pare totuși diferită: ponderea femeilor în totalul populației active fluctuează destul de mult, crescând în perioadele de criză

Figura 2.1.
Domeniul Participare din Indicele Egalității de Gen în UE-27, 2013-2021



Sursa datelor: EIGE

economică (1998-2002, 2009-2011) și scăzând în perioadele de creștere (figura 2.3). În perioada 2016-2020 ne-am aflat la cel mai scăzut nivel de participare a femeilor pe piața muncii comparativ cu bărbații din ultimii 30 de ani.

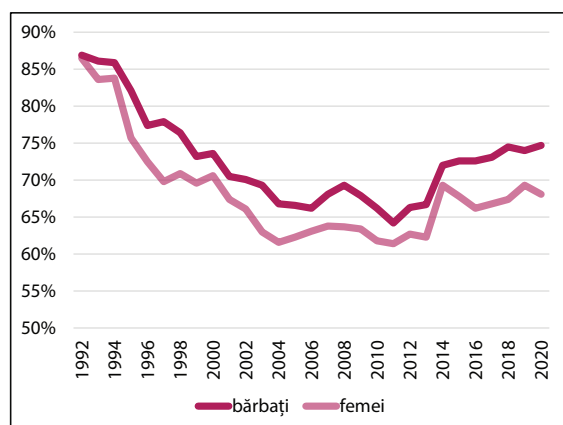
Cea mai des întâlnită cauză a inactivității femeilor din România este cea a obligațiilor familiale, inclusiv îngrijirea adulților cu dizabilități sau a copiilor. Aproape o treime (32,7%) din femeile în vârstă de muncă, dar inactive, spuneau în 2020 că aceste obligații sunt principalul motiv pentru care nu participă pe piața muncii, în comparație cu undeva la o cincime (21,9%) la nivelul Uniunii Europene (figura 2.4). Educația și formarea sunt al doilea cel mai răspândit motiv, însă din acest punct de vedere situația stă invers în România față de UE (24,4%, respectiv 26%). Aceeași situație o întâlnim și în cazul motivelor legate de boală sau dizabilitate proprie, care constituie motive pentru inactivitate în semnificativ mai puține cazuri în România decât per ansamblul UE. În aceste două privințe, lucrurile nu sunt deloc îmbucurătoare: foarte probabil că femeile din România nu își permit să nu muncească din aceste motive, sau

cel puțin nu în aceeași măsură ca la nivelul UE în ansamblu. Raportat la 2015 (figura 2.5), observăm o creștere a ponderii femeilor inactive din motive de îngrijire familială și din motive de educație și formare și o scădere a pensionării ca motiv de inactivitate (cel mai probabil ca urmare a depășirii limitei de vârstă pentru pensionare de către o parte mai consistentă a persoanelor pensionate anticipat). Trebuie subliniat că ponderea femeilor inactive din motive de îngrijire familială a înregistrat o creștere substanțială în anii 2010 (de la 27,2% la 36,6% din totalul femeilor inactive — figura 2.6), ceea ce sugerează agravarea unor probleme deja structurale în ce privește participarea pe piața muncii a femeilor, inegalitățile intrafamiliale și capacitatea infrastructurii non-familiale de îngrijire de a răspunde nevoilor populației.

Corelația dintre ciclurile economice și ponderea femeilor în populația inactivă poate avea mai multe explicații. Pe de o parte, avem ipoteza că bărbații sunt mai afectați de consecințele negative ale recesiunilor (ponderea lor crește în recesiuni și scade în perioadele de creștere). Pe de altă parte, există și ipoteza că în perioadele de recesiune gospodăriile au nevoie de cât mai multe resurse, activitatea femeilor crescând ca urmare a acestor constrângeri. Prima ipoteză pare a fi confirmată mai ales în cazul crizei din a doua parte a anilor 1990 și începutul anilor 2000, când ponderea femeilor în populația activă crește puternic fără ca numărul lor să crească la fel de vizibil (figura 2.3). Acest lucru nu mai pare însă la fel de

Figura 2.2.

Rata de activitate a femeilor și bărbaților (populație activă ca % din populația în vârstă de muncă, aptă de a lucra și persoanele sub și peste vârsta de muncă aflate în activitate), 1992-2020



Sursa datelor: INS.

Tabelul 2.1.

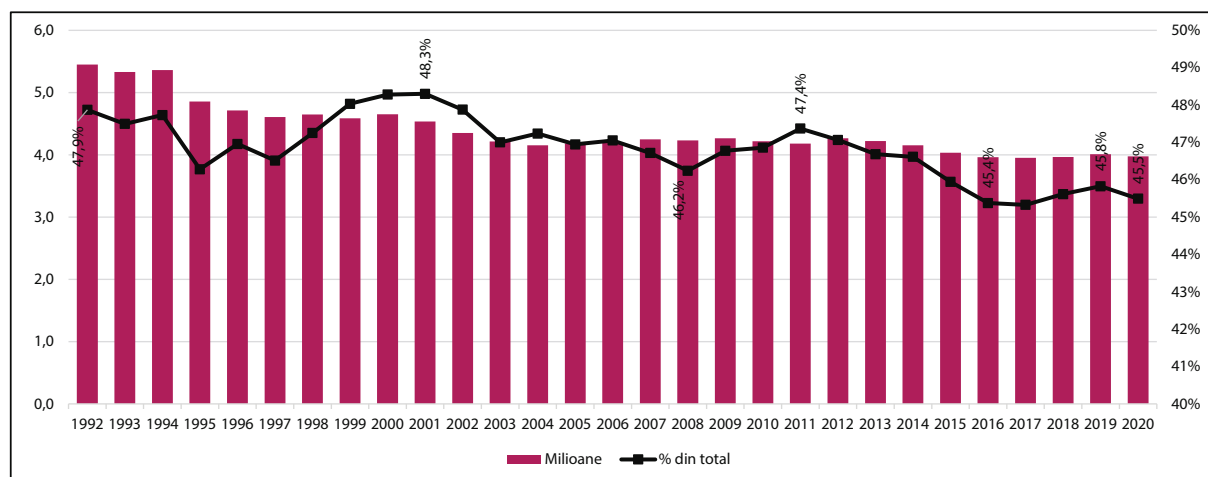
Rata de activitate a femeilor în Europa înainte de 1989

	1950	1960	1970	1980	1985
Bulgaria	78,6	83,4	88,5	92,5	93,3
Cehoslovacia	52,3	67,3	79,9	91,3	92,4
Germania de Est	61,9	72,7	79,1	83,6	86,1
Ungaria	29	51,8	69,4	83,2	84,7
Polonia	66,4	69,1	79,5	83,2	84,7
România	75,8	76,4	79,5	83,1	85,1
Uniunea Sovietică	66,8	77,9	93,2	96,9	96,8
Europa de Nord	30,9	39,9	53,8	69,9	71,1
Europa de Vest	34,5	39,5	46,4	55,1	55,6
Europa de Sud	22,4	25,3	29,7	35,7	37,1

Sursa: Janos Kornai, The socialist system, 1992, p. 207, date ale Biroului Internațional al Muncii.

Figura 2.3.

Populația activă feminină (milioane și % din total populație activă) în România, 1992-2020



Sursa datelor: INS.

evident pentru ciclurile 2005-2012 sau 2013-2020.⁹ Ipoteza relativei vulnerabilități a bărbaților în fața recesiunilor este invalidată dacă ținem cont de evoluția ponderii femeilor în totalul șomerilor, cel puțin dacă ne raportăm strict la ultimii 20 de ani (figura 2.7). Într-adevăr, ponderea femeilor în totalul șomerilor a scăzut în a doua parte a anilor 2000, pe fondul unor turbulențe economice majore, însă atât în 2009-2011, cât și începând cu 2020 șomajul femeilor a crescut mai rapid decât cel al bărbaților. În ce privește ocuparea în ansamblu, chiar dacă impactul inițial al pandemiei asupra ocupării (trimestrul 2 2020) a fost mai puternic negativ pentru bărbați, scăderea din al doilea an al pandemiei (trimestrul 1 2021) a fost dramatică în special pentru femei (figura 2.8). O asemenea volatilitate nu e neapărat surprinzătoare, dacă ținem cont de diferențele dintre sectoare în ce privește gradul de feminizare (vezi mai jos).

Dacă analizăm situația mai în detaliu, observăm că ponderea femeilor în populația inactivă fluctuează mai ales pentru femeile cu vârste între 25 și 44 de ani, fiind mult mai stabilă pentru celelalte intervale de vârstă (tabelul 2.2). Observăm, de asemenea, și un oarecare decalaj între momentul declanșării unei crize economice și scăderea ponderii femeilor în populația inactivă (2010 este momentul de vârf al crizei de la sfârșitul anilor 2000, însă scăderea cea mai vizibilă a ponderii femeilor în populația inactivă pentru vârstele 25-44 s-a înregistrat în 2011). Cel puțin pentru ultimele două decenii, explicația este vizibilă în figura 2.9: pentru femeile tinere, există o corelație pozitivă evidentă între creșterea ponderii lor în populația inactivă și raportul dintre numărul de nou-născuți și populația totală de femei tinere. Altfel spus, în perioadele de creștere economică, familiile sunt interesate să aibă copii, iar mamele ies de pe piața muncii pentru a avea grijă de aceștia; și invers, în perioadele de recesiune, familiile se tem să aibă copii, femeile reintrând pe piața

⁹ În ce privește criza de la sfârșitul anilor 2000, măsurile de austeritate din perioada 2010-2011 au lovit din plin și în primul rând tocmai sectoarele bugetare, care, după cum vom vedea, sunt puternic feminizate.

Figura 2.4. Principalul motiv pentru inactivitate, România și UE27, 2020 (% din populația inactivă de femei în vârstă de 15-64 ani)

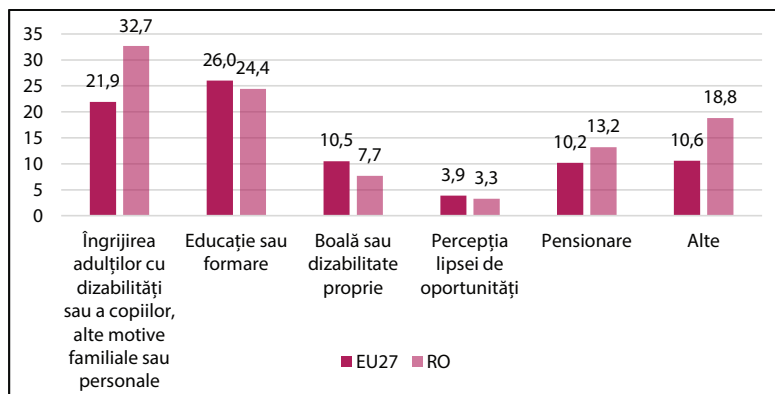
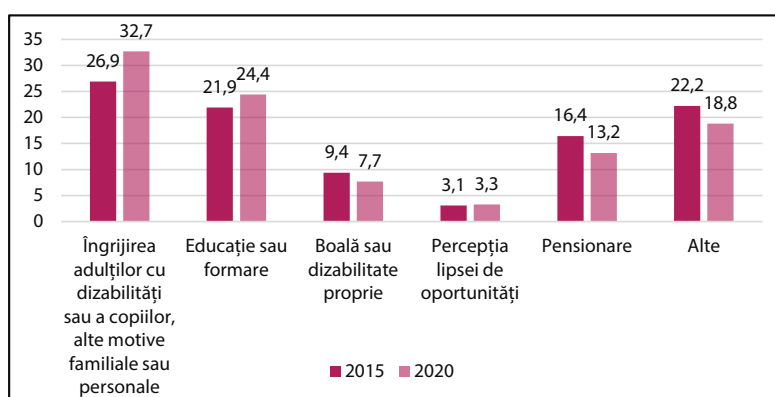
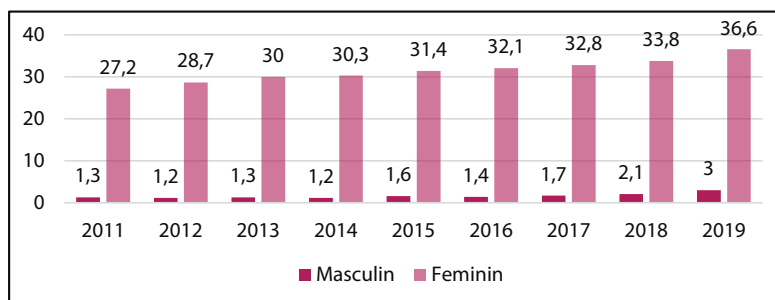


Figura 2.5. Principalul motiv pentru inactivitate, România 2015 și 2020 (% din populația inactivă de femei în vârstă de 15-64 ani)



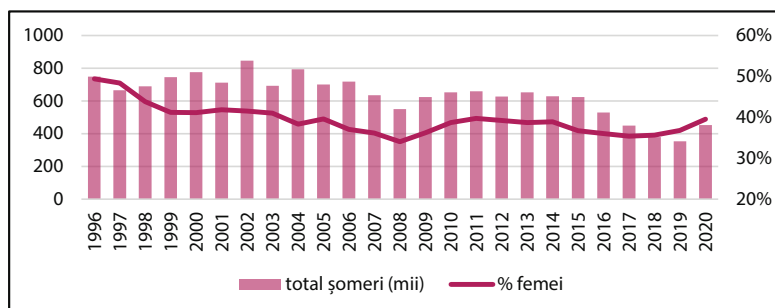
Sursa datelor: Eurostat.

Figura 2.6. Populația inactivă ca urmare a desfășurării responsabilităților familiale, pe sexe, ca procent din populația inactivă cu vârsta de 20-64 de ani pentru fiecare categorie (în %)



Sursa datelor: INS.

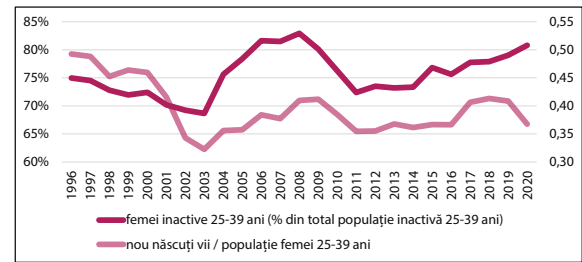
Figura 2.7. Ponderea femeilor în total șomeri în România (% din șomeri BIM), 1996-2020



Sursa datelor: INS.

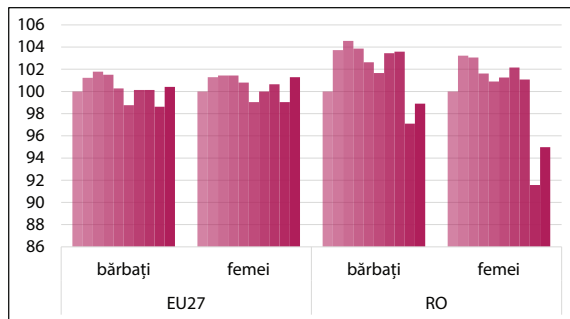
muncii pentru a face față noilor constrângeri economice. Aceeași dinamică se poate observa și în 2020, când raportul dintre nou născuți și populația de femei tinere scade puternic; conform decalajului observat anterior, ne putem aștepta ca ponderea femeilor în populația inactivă să scadă în perioada următoare (începând cu 2021), însă această tendință poate fi, bineînțeles, contracarată de alte evoluții de pe piața muncii (spre exemplu, o prăbușire masivă a cererii de forță de muncă).

Figura 2.9. **Ponderea femeilor inactive în vârstă de 25-39 ani în totalul populației inactive (%) și raportul dintre numărul nou-născuților vii și populația totală de femei în vârstă de 25-39 ani, 1996-2020**



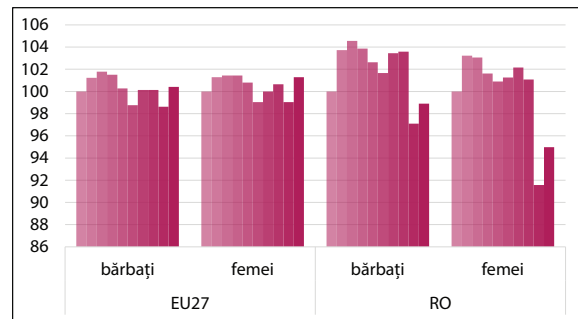
Sursa datelor: INS.

Figura 2.8. **Rata ocupării pentru femei și bărbați, România și UE27, trimestrul 1 2019 - trimestrul 2 2021 (100 = T1 2019)**



Sursa datelor: Eurostat.
Notă: Pentru fiecare categorie, datele sunt prezentate de la stânga la dreapta, începând cu T1 2019 (bara cea mai deschisă la culoare) până în T1 2021 (bara cea mai închisă la culoare).

Figura 2.10. **Rata ocupării pentru femei și bărbați, România și UE27, trimestrul 1 2019 - trimestrul 2 2021 (100 = T1 2019)**



Sursa datelor: Eurostat.
Notă: Pentru fiecare categorie, datele sunt prezentate de la stânga la dreapta, începând cu T1 2019 (bara cea mai deschisă la culoare) până în T1 2021 (bara cea mai închisă la culoare).

Tabelul 2.2. **Ponderea femeilor în populația inactivă pe grupe de vârstă (% din total populație inactivă pentru fiecare grupă de vârstă) în România, 1996-2020**

	Total	20 - 24 ani	25 - 29 ani	30 - 34 ani	35 - 39 ani	40 - 44 ani	45 - 49 ani	50 - 54 ani	55 - 59 ani	60 - 64 ani	65 - 69 ani	70 - 74 ani	75 ani și peste
1996	56,7%	62,7%	73,0%	77,1%	76,5%	75,7%	73,4%	67,0%	65,2%	58,9%	58,3%	62,3%	65,3%
1997	56,7%	62,0%	70,7%	78,3%	77,8%	74,1%	74,4%	67,1%	65,0%	59,6%	59,4%	61,0%	65,7%
1998	56,7%	61,6%	70,8%	73,9%	75,0%	73,1%	73,5%	67,2%	64,4%	59,9%	58,9%	60,3%	66,6%
1999	56,6%	60,9%	70,0%	73,8%	72,6%	72,9%	73,4%	65,3%	63,4%	58,5%	59,2%	59,9%	66,6%
2000	56,5%	59,4%	68,9%	76,6%	72,4%	73,2%	71,3%	65,8%	61,5%	59,0%	58,5%	60,1%	65,7%
2001	56,2%	59,2%	65,7%	73,2%	73,4%	69,4%	70,5%	65,3%	61,7%	57,8%	58,3%	60,1%	65,5%
2002	56,3%	58,0%	65,4%	72,6%	70,9%	70,0%	70,3%	63,8%	60,8%	55,9%	57,8%	58,3%	62,5%
2003	56,5%	57,0%	64,2%	72,2%	70,9%	70,4%	69,5%	63,9%	60,3%	55,9%	58,6%	59,1%	62,4%
2004	56,9%	58,4%	72,1%	78,6%	77,1%	71,1%	69,8%	65,5%	60,4%	57,4%	57,0%	59,0%	62,4%
2005	57,2%	58,4%	73,3%	82,6%	81,4%	74,7%	70,1%	66,2%	62,1%	57,5%	57,4%	58,9%	62,4%
2006	57,6%	57,6%	75,6%	86,0%	85,2%	80,1%	76,6%	67,0%	63,8%	58,1%	57,6%	59,2%	62,5%
2007	58,0%	58,5%	76,7%	84,4%	84,2%	78,2%	76,1%	68,9%	64,9%	57,7%	58,9%	60,3%	62,5%
2008	58,6%	58,7%	76,2%	85,1%	89,0%	83,0%	78,5%	71,4%	66,0%	58,8%	57,4%	60,6%	62,5%
2009	58,4%	56,6%	73,2%	84,0%	84,7%	81,3%	76,7%	70,1%	65,5%	58,3%	57,8%	60,5%	62,6%
2010	57,9%	55,7%	69,8%	79,4%	81,1%	79,0%	74,2%	69,1%	64,7%	58,7%	57,6%	59,8%	62,6%
2011	57,3%	55,0%	65,6%	76,2%	76,4%	74,0%	68,8%	66,7%	63,9%	58,8%	56,9%	59,7%	62,7%
2012	57,7%	55,0%	66,1%	77,2%	78,3%	75,2%	71,6%	68,0%	65,3%	59,2%	57,3%	59,4%	62,8%
2013	57,7%	55,4%	66,7%	76,8%	77,2%	74,7%	72,6%	68,3%	65,7%	59,1%	56,4%	59,7%	62,9%
2014	57,9%	55,7%	67,5%	76,4%	77,3%	76,5%	72,1%	69,3%	65,2%	60,2%	56,4%	59,5%	63,0%
2015	58,3%	56,9%	72,5%	79,2%	79,9%	78,7%	74,1%	69,5%	66,0%	59,5%	56,9%	58,8%	63,1%
2016	58,2%	56,3%	71,2%	78,4%	78,3%	76,8%	73,0%	70,4%	65,2%	60,2%	56,8%	59,1%	63,2%
2017	58,2%	55,4%	72,4%	80,1%	81,4%	77,7%	74,6%	69,6%	65,9%	61,0%	57,1%	58,6%	63,4%
2018	58,3%	56,2%	74,1%	78,6%	81,6%	80,2%	75,0%	70,9%	66,8%	62,0%	57,1%	58,3%	63,4%
2019	58,6%	58,2%	73,4%	81,6%	82,6%	81,2%	76,7%	72,2%	68,0%	62,6%	56,9%	58,0%	63,5%
2020	58,6%	57,8%	76,6%	82,3%	83,3%	84,5%	78,4%	72,1%	66,9%	62,8%	57,1%	58,0%	63,5%

Sursa datelor: INS.

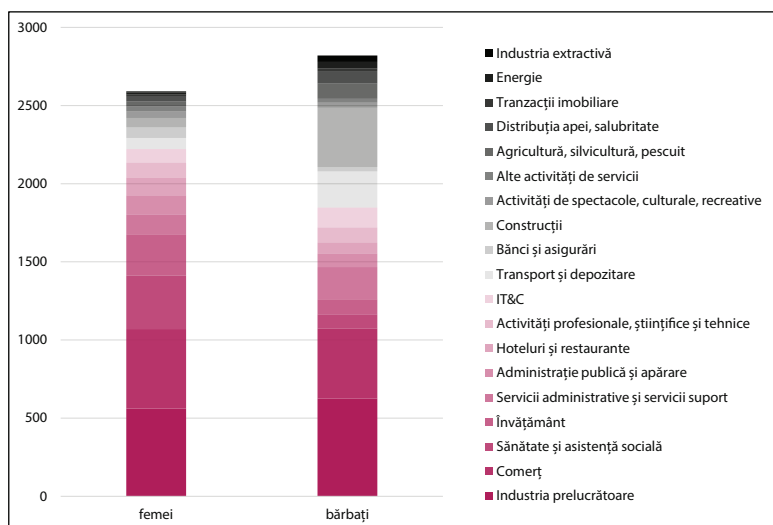
2.2. OCUPAREA ȘI GRADUL DE FEMINIZARE A SECTOARELOR DE ACTIVITATE

Dacă ne referim strict la populația ocupată, situația pare să stea chiar mai prost. Ponderea femeilor în populația ocupată a ajuns în 2020 la 42,6%, de departe cel mai redus nivel din ultimele două decenii și jumătate (figura 2.10). Femeile sunt subreprezentate nu doar în populația de salariați (43,7% în 2020, mai puțin decât în urmă cu zece ani), ci și în populația de lucrători pe cont propriu și în populația de patroni. Singura categorie dominată clar de femei este cea a lucrătorilor familiari neremunerați, a căror situație este de departe cea mai precară și care în multe privințe pot fi asociați populației neocupate. Scăderea continuă a ponderii femeilor în populația lucrătorilor familiari neremunerați și a lucrătorilor pe cont propriu de la mijlocul anilor 1990 și până în prezent nu are de-a face cu o îmbunătățire a situației femeilor pe piața muncii (care s-ar fi văzut, spre exemplu, în creșterea ponderii lor în populația de salariați sau de patroni), ci strict cu o transformare structurală a acestor populații (în cazul lucrătorilor pe cont propriu neremunerați, vorbim de o scădere numerică masivă). De remarcat fluctuația puternică a ponderii femeilor în populația patronilor într-un sens invers ciclului economic — scăderea ponderii în anii de boom economic și creșterea în anii de recesiune. Această evoluție sugerează o relativă stabilitate a firmelor deținute de femei, dar și persistența unor obstacole în ce privește deschiderea de afaceri în contexte economice propice, obstacole care s-ar adăuga subreprezentării covârșitoare a femeilor în populația de patroni.¹⁰

În ce privește populația salariată, am văzut deja că femeile sunt subreprezentate și că situația actuală este practic identică cu cea de acum 10 și 20 de ani. În 2020, în România existau undeva la 2,59 milioane de salariate și 2,82 milioane de salariați. Mai în detaliu, distribuția pe sexe între sectoarele de activitate ne arată o concentrare a foarte mare a femeilor în industria prelucrătoare, comerț, sănătate și învățământ (figura 2.11), unde lucrează 65% din salariate (și doar 45% din salariați). Piața

¹⁰ Bineînțeles, putem face o legătură între această subreprezentare și suprareprezentarea femeilor în populația de lucrători familiari neremunerați, în măsura în care presupunem că femeile prestează muncă neremunerată în cadrul unor întreprinderi gestionate de bărbații din familie.

Figura 2.11. Numărul salariaților pe sexe și sectoare de activitate în 2020 (mii)



Sursa datelor: INS.

Tabelul 2.3. Ponderea femeilor în total salariați pe sectoare de activitate

	2008	2014	2020	2020 vs. 2014 (puncte procentuale)	2020 vs. 2008 (puncte procentuale)
TOTAL	46.0%	47.3%	47.5%	0.2	1.4
Sănătate și asistență socială	79.6%	79.8%	79.5%	-0.4	-0.1
Învățământ	69.3%	70.5%	73.2%	2.7	4.0
Bănci și asigurări	69.1%	69.4%	70.4%	0.9	1.2
Hoteluri și restaurante	63.0%	61.5%	60.5%	-0.9	-2.5
Administrație publică și apărare	55.1%	57.8%	58.7%	0.8	3.5
Activități de spectacole, culturale, recreative	57.0%	59.7%	57.1%	-2.6	0.1
Alte activități de servicii	56.9%	56.3%	55.3%	-1.0	-1.6
Comerț	49.0%	53.3%	52.5%	-0.8	3.5
Activități profesionale, științifice și tehnice	46.3%	46.4%	49.4%	3.1	3.1
Industria prelucrătoare	47.7%	47.3%	46.7%	-0.7	-1.1
Tranzacții imobiliare	43.3%	46.3%	44.3%	-1.9	1.1
IT&C	38.7%	39.6%	40.1%	0.5	1.4
Servicii administrative și servicii suport	30.5%	32.8%	37.2%	4.4	6.6
Distribuția apei, salubritate	27.9%	26.9%	26.8%	-0.1	-1.1
Energie	25.5%	23.8%	24.4%	0.5	-1.2
Transport și depozitare	26.5%	23.6%	23.3%	-0.3	-3.2
Agricultură, silvicultură, pescuit	25.9%	22.3%	23.1%	0.7	-2.8
Industria extractivă	15.1%	16.2%	15.2%	-1.0	0.1
Construcții	12.5%	13.4%	12.6%	-0.8	0.1

Sursa datelor: INS. Datele nu sunt comparabile cu cele din figura 2.8.

Tabelul 2.4. Ponderea femeilor în total salariați pe sectoare de activitate

	total	femei
TOTAL	3.4%	6.3%
Servicii administrative și servicii suport	57.6%	93.4%
Activități de spectacole, culturale, recreative	74.7%	76.3%
IT&C	69.6%	75.5%
Hoteluri și restaurante	50.8%	48.5%
Activități profesionale, științifice și tehnice	33.1%	41.9%
Alte activități de servicii	35.2%	34.6%
Agricultură, silvicultură, pescuit	24.5%	16.2%
Sănătate și asistență socială	14.3%	14.3%
Comerț	6.2%	12.1%
Distribuția apei, salubritate	5.3%	2.9%
Construcții	-4.5%	0.4%
Administrație publică și apărare	-5.5%	0.2%
Învățământ	-12.4%	-6.9%
Tranzacții imobiliare	-4.1%	-7.4%
Transport și depozitare	1.0%	-12.9%
Industria prelucrătoare	-12.3%	-13.1%
Bănci și asigurări	-17.1%	-14.9%
Energie	-33.8%	-37.3%
Industria extractivă	-40.8%	-39.0%

Sursa datelor: INS.

muncii salariate din România este fără discuție diferențiată între activități tipic feminine și activități tipic masculine. Avem o imagine mai clară a acestor diferențe în tabelul 2.3: sectoare precum sănătatea, învățământul, băncile și asigurările sunt hiperfeminizate (peste 70% femei în 2020), în timp ce construcțiile, industria extractivă sau transporturile sunt hipermasculinizate (sub 25% femei). Din 2008 până în prezent, dintre sectoarele feminizate doar în HORECA observăm o reducere a feminizării, în timp ce multe sectoare masculinizate și-au accentuat această caracteristică. Situații excepționale întâlnim în sectorul serviciilor administrative și servicii suport, unde avem de-a face cu o creștere accentuată a ponderii femeilor în totalul salariaților. Semnificative sunt accentuarea vizibilă a feminizării în învățământ în comerț, sectoare cu un număr foarte mare de salariați, unde diferențe procentuale aparent minore pot semnala schimbări foarte importante.

Dacă ținem cont strict de dinamica locurilor de muncă salariate, singurul sector în care numărul salariaților a crescut per total și a scăzut în rândul femeilor este în transport și depozitare (tabelul 2.4) — creșterea explozivă a serviciilor de curierat a contribuit probabil semnificativ la această evoluție. Altfel, printre sectoarele în care numărul salariaților a crescut semnificativ între 2008 și 2020, observăm o creștere mai rapidă a efectivelor de salariate în special în sectorul de servicii administrative și servicii suport (printre altele, servicii call center dar și leasing de personal), activități profesionale, științifice și tehnice și comerț. Și în IT&C numărul salariatelor a crescut mai rapid decât numărul salariaților, însă sectorul rămâne unul foarte masculinizat.¹¹ Dintre sectoarele în care ocuparea a scăzut, este vizibil un declin mai puțin pronunțat al numărului salariatelor în administrație publică, învățământ și bănci și asigurări.¹²

2.3. DE LA DIFERENȚE LA INEGALITĂȚI ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI PE PIAȚA MUNCII SALARIATE

Cu puține excepții, așadar, observăm o accentuare a diferențierilor de gen a activităților economice. Care ar putea fi explicațiile? Desigur, pe de o parte vorbim de transformarea respectivelor activități și de un anumit specific al cererii de forță de muncă — altfel spus, angajatorii caută îndeosebi femei, pe care le consideră mai potrivite pentru activitățile de care au nevoie. Un caz aparte în acest sens este sectorul bancar. Hiperfeminizarea sectorului bancar este specifică României și țărilor din estul Europei, unde băncile au în principal activități comerciale, care pun accent pe relația directă cu clienții (în special persoane fizice), spre deosebire de țările din vest, unde activitățile bancare sunt mai diverse și se pune mult mai mult accent pe serviciile bancare pentru companii și, în general, pe serviciile bancare complexe.¹³ Comerțul este un alt exemplu:

¹¹ Pentru detalii, vezi Ștefan Guga și Marcel Spatar, „Excepția care confirmă regula: evoluții în sectorul IT din România”, București, Friedrich Ebert Stiftung, 2021.

¹² În această privință, dinamica din construcții sau energie nu este relevantă, numărul salariaților din aceste sectoare fiind foarte volatil. În special în construcții, această volatilitate afectează în principal bărbații.

¹³ Vezi Ștefan Guga și Marcel Spatar, „Back to bargaining in banking: how

Tabelul 2.5.

Ponderea femeilor în totalul absolvenților de învățământ universitar, pe specializare, România și UE27, 2019 (% din total)

	RO	UE27
Total	59.0%	57.0%
Educație	89.9%	81.2%
Limbi străine	89.4%	79.6%
Jurnalism și informare	81.2%	71.7%
Științe sociale	75.7%	66.9%
Sănătate și servicii sociale	71.2%	73.9%
Științe naturale, matematică și statistică	68.1%	52.9%
Afaceri, administrație, drept	67.2%	58.0%
Economie	65.1%	52.1%
Arte	61.9%	62.4%
Agricultură, silvicultură, medicină veterinară	40.8%	48.8%
Inginerie, industrie, construcții	38.5%	26.9%
IT&C	34.6%	20.3%
Servicii	33.0%	50.1%
Umanitare (fără limbi străine)	29.1%	54.0%

Sursa datelor: Eurostat.

relativa feminizare a populației salariate din comerț vine la pachet cu un declin istoric al comerțului mic cu capital familial în favoarea lanțurilor de magazine din ce în ce mai mari.¹⁴

Putem, pe de altă parte, să privim această problemă și din perspectiva ofertei: nu angajatorii fac diferențierea, ei acceptând de fapt ceea ce este deja diferențiat la nivelul sistemului de educație și al ideilor și aspirațiilor salariatelor și salariaților despre locurile de muncă dorite. Bineînțeles, în realitate vorbim mai degrabă de cauze care se alimentează una pe cealaltă. Putem avea o idee despre cum această diferențiere de gen de pe piața muncii se tranșează încă dinainte de intrarea efectivă a oamenilor în câmpul muncii uitându-ne la opțiunile lor educaționale. Simplificând, dacă luăm în calcul doar învățământul universitar, observăm că în domeniul precum educația, limbile străine, jurnalismul și științele sociale avem de-a face cu o hiperfeminizare clară (peste 75% dintre absolvenți sunt femei) și mai puternică decât la nivelul UE (tabelul 2.5). Dintre țările UE, România este pe locul trei (după Letonia și Estonia) în ce privește feminizarea absolvenților cu specializare în educație și pe locul doi pentru absolvenții de științe sociale. Feminizarea relativ mare în domeniile științelor naturale, matematică și statistică poate părea surprinzătoare, însă foarte probabil vorbim de o moștenire a regimului pre-1989 — 9 din primele 10 țări UE ca rată de feminizare a populației de absolvenți pentru aceste domenii sunt din blocul estic. Aceași explicație pare să se aplice și în cazul ponderii comparativ mare a absolventelor de inginerie, industrie și construcții (față de ansamblu UE, femeile sunt clar subreprezentate și în România în acest domeniu). În ce privește ponderea absolventelor de IT&C, România este a treia țară din UE după Estonia și Grecia — ponderi relativ mari sunt înregistrate în general în țări cu industrie de complexitate redusă din est (Estonia, România, Bulgaria, Letonia) și sud (Grecia, Cipru) și în țările nordice dezvoltate (Suedia, Danemarca).

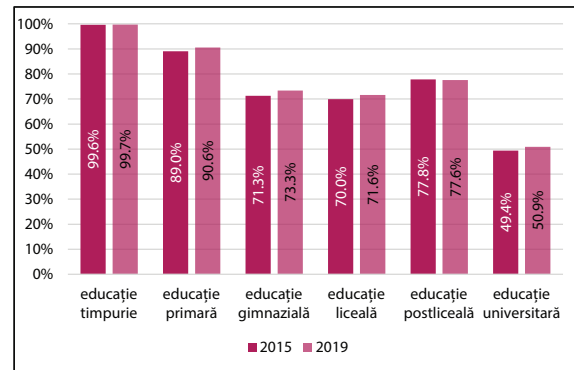
Chiar și la prima vedere, este evident că în anumite privințe femeile sunt din start dezavantajate pe piața muncii din cauza

digitalisation plays Romanian trade unions an upper hand”, Berlin, Friedrich Ebert Stiftung, 2020.

¹⁴ Ștefan Guga și Marcel Spatar, „Sectorul comerț în România: un bilanț după trei decenii de transformări”, București, Friedrich Ebert Stiftung, 2019.

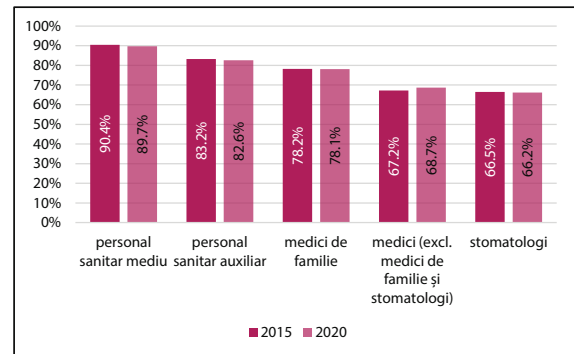
parcursului educațional. Dacă ne gândim la sectoarele de activitate cele mai dinamice din punct de vedere al remunerării și al potențialului de carieră (IT&C-ul este probabil cel mai bun exemplu), vorbim în mod cert de o subreprezentare a femeilor. Apoi, trebuie să ținem cont și de inegalitățile potențial uriașe din interiorul sectoarelor hiperfeminizate. Putem, spre exemplu, lua domeniul sociologie, unde populația absolvenților este în mod covârșitor compusă din femei (82% în România, față de 72% la nivelul UE) și unde perspectivele de carieră în domeniu sunt limitate, în timp ce profesorii universitari sunt preponderent bărbați. O imagine cu relevanță mai largă ne este dată însă de diviziunea muncii între cadrele didactice în sistemul educațional mai general vorbind (figura 2.12), unde observăm o scădere dramatică a feminizării pe măsură ce trecem de la sistemul de educație timpurie la cel universitar (educația postliceală nu este neapărat o excepție, ea fiind o activitate de nișă practic lipsită de orice fel prestigiu în raport cu cea liceală și universitară). Regăsim aceeași situație și în sistemul de sănătate, unde personalul sanitar mediu este predominant feminin, feminizarea scăzând vizibil în cazul medicilor (în special dacă excludem medicii de familie — figura 2.13). Mai concret, feminizarea scade pe măsură ce crește prestigiul, complexitatea, remunerarea și, în general, beneficiile rezultate din munca educațională. Chiar și în sectoarele de activitate hiperfeminizate (care deja le plasează într-o bună măsură într-o poziție de inferioritate pe piața muncii), femeile au șanse semnificativ mai mari decât bărbații de a ocupa poziții inferioare. Putem obține o perspectivă mai detaliată asupra inegalităților din interiorul fiecărui sector de activitate dacă ne uităm la diferențele de remunerare dintre femei și bărbați.

Figura 2.12.
Ponderea femeilor în total cadre didactice pe niveluri de educație, 2015-2020



Sursa datelor: INS.

Figura 2.13.
Ponderea femeilor în total personal medico-sanitar pe categorii (% din total), 2015-2020



Sursa datelor: INS.

3 DECALAJELE DE VENIT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

3.1. DECALAJE PRIVITOARE LA NIVELUL DE TRAI: CAZUL STĂRII DE SĂNĂTATE

Ne putem aștepta ca diferențele dintre femei și bărbați pe piața muncii să se regăsească în situația veniturilor și, mai general, în cea a nivelului de trai în sens larg. Ne putem face o idee despre diferențele de nivel de trai dacă ne uităm la diferențele privitoare la starea de sănătate a femeilor față de cea a bărbaților. Pandemia COVID-19 a readus în atenția generală situația sistemului sanitar și, mai general vorbind, situația sănătății populației. Termenul de „comorbiditate” a devenit pe nesimțite sinonim cu problemele de sănătate preexistente, care pot duce la o agravare majoră a implicațiilor COVID-19. Mortalitatea în cazul COVID-19 este semnificativ mai mare în cazul bărbaților — mai precis, cu 60% mai mare în România și cu 30% mai mare la nivel global, conform datelor Global Health 5050.¹⁵ Explicațiile sunt probabil multiple și încă departe de a fi elucidate. Ce e însă clar e că în România bărbații nu au neapărat o stare de sănătate mai proastă decât femeile; dimpotrivă, datele INS arată exact contrariul, ponderea femeilor care declară că au o stare de sănătate rea și foarte rea fiind mult mai mare decât în cazul bărbaților (figura 3.1). Situația e complicată de accesul relativ mai scăzut al femeilor la serviciile de sănătate (8,1% din femeile declarau în 2020 că nu au putut să consulte un medic specialist, față de 5,1% dintre bărbați — figura 3.2). Mai în detaliu, resursele financiare limitate constituie de departe principalul motiv pentru lipsa accesului la serviciile sanitare, iar acest motiv este semnificativ mai des întâlnit în cazul femeilor decât în ce al bărbaților (figura 3.3). Vorbim, bineînțeles, doar de o dimensiune a unei stări de fapt mai generale, femeile tinzând să aibă un nivel de trai mai scăzut decât bărbații.

Strict în ce privește datele despre starea de sănătate, trebuie să ținem cont și de diferențele de vârstă între populația de femei și cea de bărbați. Pentru că femeile tind să trăiască mai mult și pentru că problemele de sănătate se agravează cu vârsta, o parte din diferența dintre sexe privitoare la starea de sănătate se datorează de fapt acestor diferențe de vârstă. Discuția ar trebui, în acest caz, orientată spre adecvarea pensiilor și asigurarea unui nivel de trai adecvat persoanelor vârstnice — o temă, putem presupune, cu implicații de gen cel mult

indirecte. Totuși, pentru că lipsa banilor este principala cauză a neglijării propriei sănătăți, problema este mult mai amplă și ține de nivelul veniturilor mai general vorbind.

Figura 3.1.
Ponderea bărbaților și femeilor care declară că au o stare de sănătate rea și foarte rea (% din total)

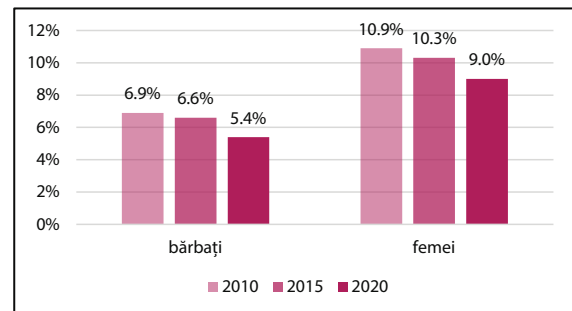


Figura 3.2.
Ponderea persoanelor de 16 ani și peste care nu au putut să consulte un medic specialist, pe sexe

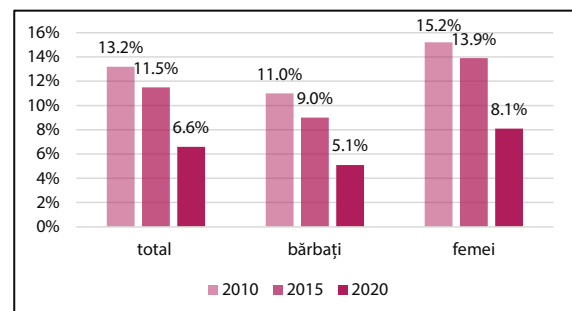
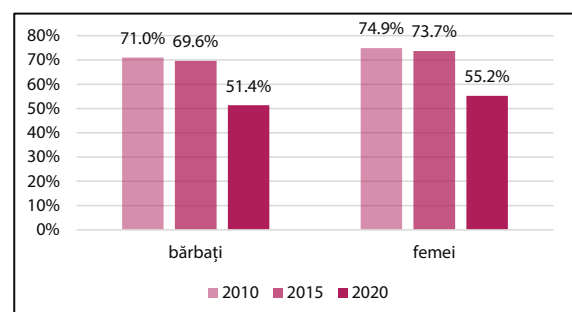


Figura 3.3.
Ponderea persoanelor de 16 ani și peste care nu au putut să consulte un medic specialist pentru că nu și-au permis financiar, pe sexe (% din totalul persoanelor care nu au putut să consulte un medic specialist)



Sursa datelor: INS.

¹⁵ Vezi <https://globalhealth5050.org/the-sex-gender-and-covid-19-project/>.

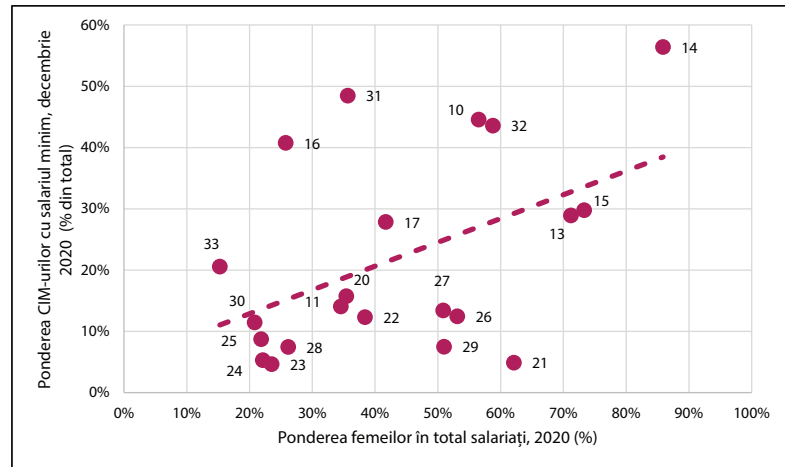
3.2. DECALAJE DE VENIT

În ce privește veniturile populației în ansamblul ei, e clar deja că femeile sunt dezavantajate datorită subreprezentării lor în populația ocupată și ponderea lor foarte mare în rândul lucrătorilor familiari neremunerați. Rămâne de văzut dacă, măcar în interiorul populației salariate, distribuția veniturilor (de care depinde și cea a pensiilor) între bărbați și femeii este ceva mai egală.

Subiectul salariului minim a devenit imposibil de evitat în orice discuție despre salariile din România. Numărul salariaților cu salariul minim este de peste 1,5 milioane, iar distribuția acestora e foarte inegală între sectoarele de activitate: ponderea salariaților cu salariul minim e foarte mare pentru unele activități și practic nesemnificativă pentru altele.¹⁶ Comparând această distribuție sectorială cu gradul de feminizare al diferitelor sectoare, ne putem face o idee despre măsura în care femeile sau bărbații tind să fie plătiți cu salariul minim. Datele prezentate în figura 3.4 ne arată cât se poate de clar că, cel puțin în cazul ramurilor industriei prelucrătoare (unde lucrează peste o cincime din salariații de ambele sexe), avem o corelație pozitivă puternică între gradul de feminizare și ponderea contractelor individuale de muncă (CIM) cu salariul minim. Altfel spus, cu cât o industrie e mai feminizată, cu atât crește ponderea celor plătiți cu salariul minim. Situația este extremă în industria articolelor de îmbrăcăminte, unde gradul de feminizare e de peste 85% și ponderea CIM-urilor cu salariul minim este de peste 55%, însă relația rămâne valabilă și dacă eliminăm acest caz.

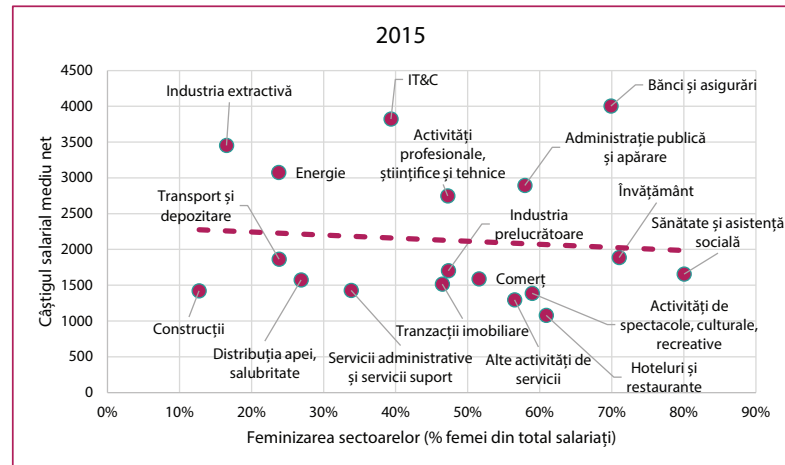
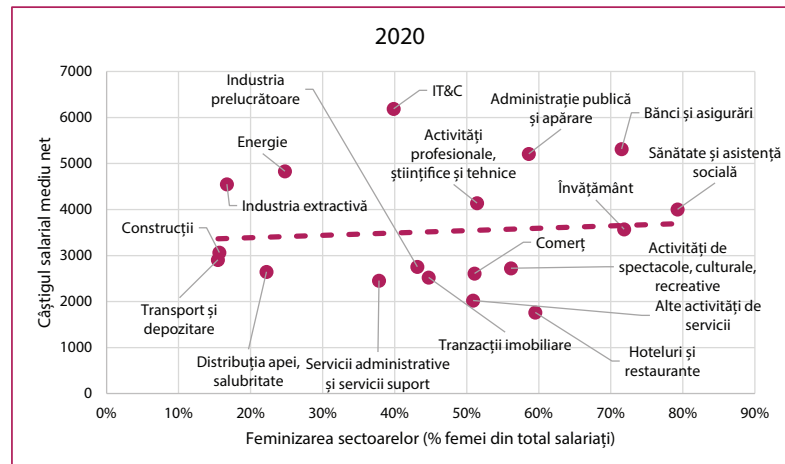
La nivelul economiei în ansamblul ei, tendința ca femeile să fie remunerate cu salarii mai mici pare infirmată de corelația ușor pozitivă dintre gradul de feminizare a sectoarelor și câștigul salarial mediu net (figura 3.5). Desigur, situația este radical diferită de la un sector la altul: în sănătate și asistență socială avem un grad foarte ridicat de feminizare și un nivel relativ bun al veniturilor, ceea ce nu putem spune și

Figura 3.4. **Feminizarea sectoarelor din industria prelucrătoare și ponderea CIM-urilor cu salariul minim, 2020**



Sursa datelor: INS, Inspectia Muncii.
 Notă: Cifrele reprezintă codurile CAEN pentru industria prelucrătoare: industria alimentară (10), fabricarea băuturilor (11), fabricarea produselor textile (13), fabricarea articolelor de îmbrăcăminte (14), tăbăcirea și finisarea pieilor (15), prelucrarea lemnului și fabricarea produselor din lemn (16), fabricarea hârtiei și a produselor din hârtie (17), fabricarea substanțelor și a produselor chimice (20), industria farmaceutică (21), fabricarea produselor din cauciuc și mase plastice (22), fabricarea altor produse din minerale nemetale (23), metalurgie (24), construcții metalice și produse din metal (25), fabricarea calculatoarelor și a produselor electronice (26), fabricarea echipamentelor electrice (27), fabricarea de mașini, utilaje și echipamente n.c.a. (28), industria auto (29), fabricarea altor mijloace de transport (30), industria mobilei (31), alte activități industriale (32), repararea, întreținerea și instalarea mașinilor și echipamentelor (33).

Figura 3.5. **Feminizarea sectoarelor din industria prelucrătoare și ponderea CIM-urilor cu salariul minim, 2020 și 2015**



Sursa datelor: INS.

¹⁶ Ștefan Guga, „Salariul minim și traiul minim decent: de la mituri la oportunități”, București, Friedrich Ebert Stiftung, 2021.

despre sectorul HORECA (aproximativ 60% grad de feminizare și cele mai mici salarii); în privința sectoarelor masculinizate și cu salarii mari, se remarcă îndeosebi sectorul IT&C. Făcând aceeași comparație pentru 2015 observăm o situație de ansamblu exact opusă, cu o ușoară scădere a salariului mediu pe măsură ce crește gradul de feminizare. Pozițiile relative ale sectoarelor nu s-au schimbat foarte mult, cu excepțiile majore ale învățământului și sănătății, sectoare puternic feminizate și unde salariile au cunoscut creșteri importante. În ce privește alte schimbări notabile, se remarcă o scădere importantă a gradului de feminizare din administrație publică și apărare, simultan cu o creștere salarială semnificativă. Sectorul IT&C a rămas la fel de masculinizat ca la jumătatea anilor 2010, cunoscând în această perioadă cea mai importantă creștere salarială dintre toate sectoarele.

Concluzia cea mai importantă este însă că creșterile salariale din sectoarele bugetare din a doua parte a anilor 2010 par să fi jucat un rol major în reducerea inegalităților de venit între femei și bărbați. Această observație e confirmată clar de evoluția raportului dintre salariul mediu al femeilor și cel al bărbaților la nivelul întregii economii (figura 3.6). Din 2008 până în 2020, cea mai mare valoare a acestui raport a fost atinsă în 2018, când femeile au câștigat în medie 98,1% din cât au câștigat bărbații, creșterea față de începutul deceniului fiind evidentă.

De remarcat că activitățile aflate în proprietate publică au fost practic singurele responsabile pentru această evoluție, evoluția în sectorul privat în perioada 2011-2018 fiind mai mult decât modestă. Mai mult, creșterea inegalităților de gen începând cu 2019 se datorează practic în întregime sectorului privat, unde se confirmă observația din secțiunea anterioară: bărbații par a fi favorizați în perioade de bunăstare economică. În perioadele de criză, gradul inegalităților salariale de ansamblu pare să depindă de ce se întâmplă în sectorul public. Figura 3.6 arată foarte clar că salariile femeilor au avut de suferit mai mult decât cele ale bărbaților ca urmare a măsurilor de austeritate din perioada 2010-2011. Nu este vorba de un efect al feminizării mai puternice a unor sectoare față de altele, inegalitatea de gen crescând masiv în interiorul sectorului public în aceasta perioadă, unde majoritatea salariiștilor sunt femei.

Putem obține o înțelegere mai detaliată asupra diferențelor între activitățile economice dacă analizăm decalajele de venit între femei și bărbați și gradul de feminizare a sectoarelor. Figura 3.7 prezintă această comparație, folosind măsura standard pentru decalajele de gen: diferența dintre veniturile femeilor și ale bărbaților exprimată ca procent din veniturile bărbaților (o valoare peste zero indică un decalaj defavorabil femeilor — și invers). Concluzia principală este că decalajele de venit între femei și bărbați cresc (în defavoarea femeilor) pe măsură ce gradul de

Figura 3.6.
Câștigul salarial mediu net lunar al femeilor ca procent din cel al bărbaților, pe forme de proprietate, 2008-2020, (%)



Sursa datelor: INS.

feminizare crește.¹⁷ Cu alte cuvinte, cu cât o activitate este mai feminizată, cu atât femeile sunt mai prost plătite decât bărbații. Într-o anumită măsură, o asemenea situație ar părea cumva normală, din moment ce regula pare să se aplice și bărbaților: sectoare ca transporturile, construcțiile sau industria extractivă sunt hipermasculinizate, bărbații având totodată în medie venituri mai mult sau mai puțin reduse în comparație cu femeile. În aceste cazuri, explicația este cu siguranță că femeile nu ocupă aproape deloc anumite posturi (șofer, muncitor în construcții, miner), lor revenindu-le ocupații de birou, de regulă mai bine remunerate decât munca manuală. Situația nu are cum să fie simetrică în cazul sectoarelor hiperfeminizate, sau cel puțin nu în aceeași măsură — cum am văzut deja, există o separație ocupațională destul de pronunțată și în cazul unor activități precum învățământul sau sănătatea, însă nu vorbim în niciun caz de granițe ocupaționale atât de clare ca în cazul sectoarelor hipermasculinizate. Cu totul remarcabilă este situația din anumite sectoare precum bănci și asigurări, unde gradul de feminizare este de peste 70% și decalajele de venit sunt de peste 30%. Chiar dacă transformarea activității bancare

¹⁷ Datele din figurile 3.7-3.10 se referă la venituri și la populația ocupată, nu la salarii și populația salariată, cum este cazul figurilor 3.4-3.6. Drept urmare, cele două seturi de date nu sunt pe deplin comparabile.

Figura 3.7.
Gradul de feminizare a sectoarelor economice și decalajele de venit între femei și bărbați, 2019



Sursa datelor: INS, Eurostat.

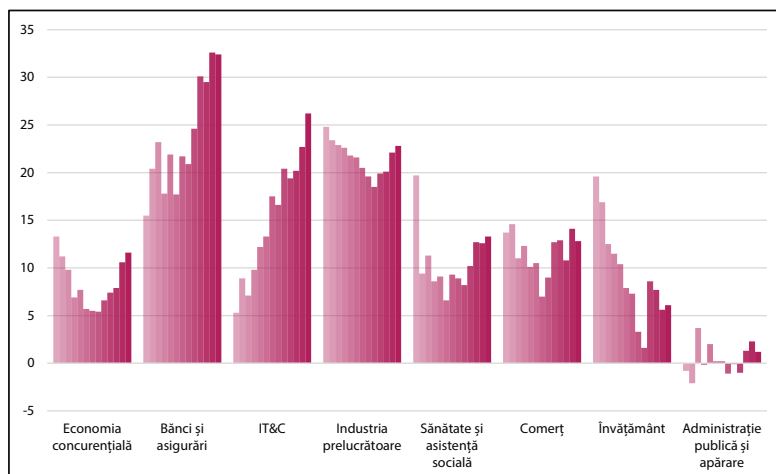
(digitalizare și reducerea drastică a personalului care relaționează direct cu clienții) poate să ducă la o creștere a inegalităților salariale din sectorul bancar, motivele pentru care asemenea inegalități s-ar traduce și în inegalități de gen este mai dificil de acceptat ca ceva dat.

Evoluția în timp a acestor decalaje ne arată o creștere semnificativă nu doar în bănci și asigurări, ci și în IT&C. Și din acest punct de vedere, evoluția sectorului-vedetă din presa economică are o performanță foarte diferită de cum se vede în spațiul public.¹⁸ Per ansamblu, se reconfirmă observația de mai sus: decalajele de venit între femei și bărbați sunt vizibil mai reduse și au avut o evoluție mai puțin defavorabilă femeilor în sectorul public, ele fiind mult mai mari în sectorul privat, unde tind să crească tocmai când situația de ansamblu e mai bună. Figura 3.9 ne oferă o perspectivă sintetică asupra acestor diferențe.

Decalajele de venit între femei și bărbați pot fi radical diferite și în funcție de categoria de vârstă. Cele mai recente date (pentru anul 2019) ne arată că cele mai dezavantajate în această privință sunt femeile tinere, cu vârsta de până în 34 de ani, decalajele tinzând apoi să scadă puternic odată cu vârsta (figura 3.10). Evoluția în timp pe fiecare categorie de vârstă este cât se poate de surprinzătoare: până relativ recent, situația era exact opusă, femeile tinere confruntându-se cu decalaje de gen semnificativ mai mici decât cele mai în vârstă. Explicațiile pot fi multiple, printre care și o posibilă pondere mai mică a femeilor tinere în sectoarele publice — Institutul Național de Statistică nu publică date suficiente pentru examinarea eventualelor ipoteze. În orice caz, această perspectivă completează o imagine deloc flatantă pentru economia României, cu decalaje de venit între femei și bărbați deja mari și în creștere tocmai pentru tineri, în economia privată și în activitățile teoretic cele mai productive și dinamice.

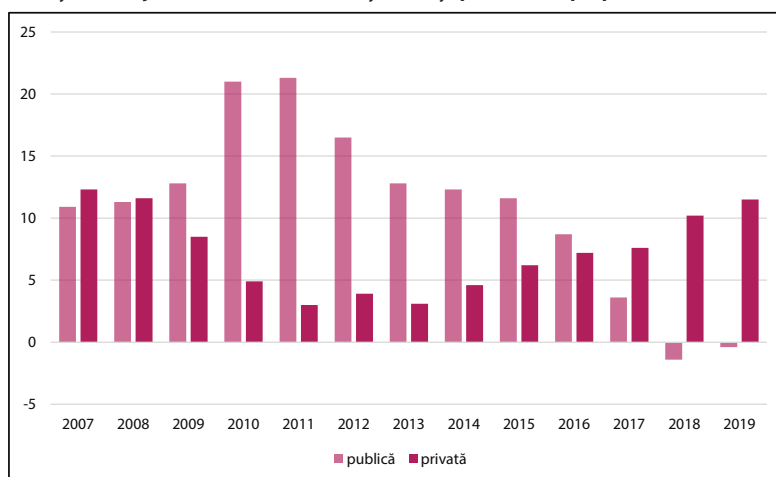
¹⁸ Pentru o analiză detaliată a conformării sectorului IT la realitățile economiei de periferie din România, vezi Ștefan Guga și Marcel Spatarî, „Excepția care confirmă regula: evoluții în sectorul IT din România”, București, Friedrich Ebert Stiftung, 2021.

Figura 3.8. Evoluția decalajelor de venit între femei și bărbați pe sectoare de activitate, 2007-2019



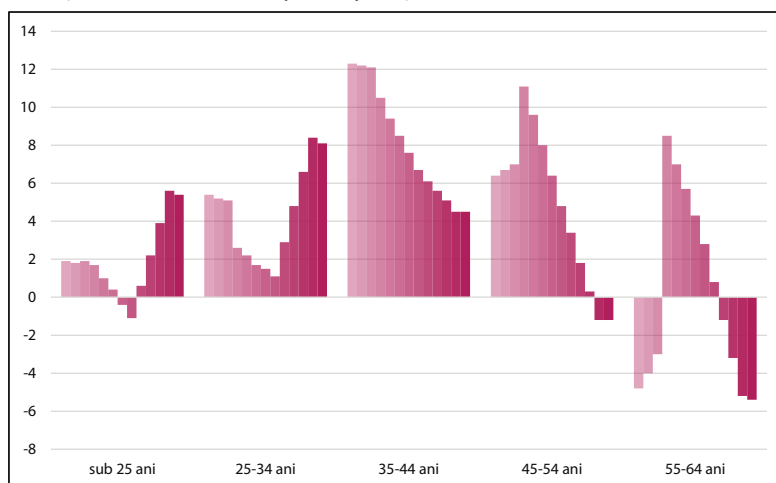
Sursa datelor: INS, Eurostat.
Notă: Pentru fiecare categorie, datele sunt prezentate de la stânga la dreapta, începând cu 2007 (bara cea mai deschisă la culoare) până în 2019 (bara cea mai închisă la culoare).

Figura 3.9. Evoluția decalajelor de venit între femei și bărbați, pe forme de proprietate, 2007-2019



Sursa datelor: Eurostat.

Figura 3.10. Decalajele de venit între femei și bărbați, pe grupe de vârstă, 2007-2019



Sursa datelor: Eurostat.
Notă: Pentru fiecare categorie, datele sunt prezentate de la stânga la dreapta, începând cu 2007 (bara cea mai deschisă la culoare) până în 2019 (bara cea mai închisă la culoare).

4 INEGALITĂȚILE DE GEN CA SUBIECT DE POLITICĂ PUBLICĂ

4.1. PLANUL NAȚIONAL DE REDRESARE ȘI REZILIENȚĂ

Pentru a înțelege cum a abordat statul român în ultimele două decenii decalajele de gen, dar și cum urmează să le trateze în următorul deceniu, Planul Național de Redresare și Reziliență al României (PNRR) constituie un bun punct de pornire. Importanța politică a PNRR nu poate fi subestimată: acesta face parte din cel mai substanțial proiect de finanțare din istoria UE (29,2 miliarde Euro potențial alocabile României), ce își propune să adreseze consecințele pandemiei de COVID-19 concomitent cu provocările socio-economice ce se vor manifesta în contextul tranziției către o economie verde. Crucial, spre deosebire de austeritatea impusă ca reacție la criza financiară de la sfârșitul anilor 2000, actuala logică din spatele politicii de bugetare la nivel european tinde să reechilibreze balanța în favoarea creșterii cheltuielilor publice. Pentru România, PNRR e de facto considerat o strategie de dezvoltare socio-economică la nivel național și a fost prezentat de nenumărate ori ca o soluție completă pentru problemele țării. În ce privește inegalitățile de gen, până la aprobarea sa de către Comisia Europeană în septembrie 2021, PNRR a trecut prin trei variante și prin tot atâtea modalități de a include tema egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați: 1) absență 2) formalitate de regulament comunitar și 3) prioritate în contextul condiționalității de finanțare.

Prima variantă a Planului ne dă de înțeles că inegalitățile de gen fie nu există, fie sunt neglijabile sau lipsite de importanță: nu există nicio mențiune cu privire la disparitățile existente între femei și bărbați sau la problemele specifice cu care se confruntă femeile atunci când ne referim la inserția pe piața muncii, remunerare, acces la educație sau servicii medicale.¹⁹ A doua variantă a PNRR introduce tematica egalității de gen ca

necesitate formală — cel mai probabil ca efect al primului răspuns oferit de Comisie — dar nu și ca preocupare concretă de politică publică: „Planul trebuie să prevadă contribuția preconizată la egalitatea de gen”.²⁰ Referințele la egalitatea de gen rămân vagi și nestructurate, vorbindu-se 1) fie de încurajarea participării economice a femeilor și a grupurilor defavorizate din mediul rural sau de reducerea timpilor de transport până la și de la locul de muncă, pentru a echilibra viața de familie și viața profesională, 2) fie de modificarea legii pensiilor în vederea eliminării unor diferențe dintre femei și bărbați și de reforma legii salarizării din sectorul bugetar. Doar odată cu a treia variantă a PNRR, cea care a fost și aprobată, egalitatea de gen dobândește brusc un caracter prioritar: pilonul european al drepturilor sociale este prima temă

²⁰ Ministerul Fondurilor Europene, Planul Național de Redresare și Reziliență, Aprilie 2021, p. 7.

Tabelul 4.1.
Exemple de obiective și măsuri de investiții din PNRR legate de egalitatea de gen, 2021-2027

Obiective	<i>Creșterea ratei de participare a femeilor pe piața muncii, inclusiv prin acțiuni ce urmăresc reducerea disparităților salariale dintre sexe, precum și facilitarea proceselor de evoluție în carieră sau asumarea unor roluri antreprenoriale sau funcții de management.</i>
Investiții	<i>Creșterea echilibrului de gen în sectoarele în care bărbații au o pondere foarte mare în populația ocupată: energie, economie verde și digitală, agricultură, industriile de construcții și transporturi.</i>
	<i>Crearea condițiilor pentru o mai mare autonomie pentru femei prin extinderea accelerată a rețelelor de apă și canalizare pentru UAT-urile mai mari de 2.000 de locuitori.</i>
	<i>Reducerea timpului alocat de femei pentru sarcinile de îngrijire a copiilor, precum și facilitarea revenirii la locul de muncă pentru femeile care nasc prin implementarea schemei de granturi pentru înființarea și operaționalizarea unui număr de 522 de servicii standard și complementare în cele 41 de județe și în municipiul București (110 creșe nou construite și 412 de servicii complementare).</i>

Sursa: PNRR
Notă: Aceste exemple au fost subliniate de autoritățile din România pentru a arăta legătura dintre PNRR și necesitatea conformării cu principiul egalității de gen din Pilonul european al drepturilor sociale.

¹⁹ Ministerul Fondurilor Europene, Planul Național de Redresare și Reziliență, 2020.

abordată, împreună cu o serie de obiective și măsuri de investiție menite să micșoreze decalajele de gen ce persistă în defavoarea femeilor.²¹ Mai mult, se face trimitere la egalitatea de gen în multiple contexte, cum ar fi modificarea sistemului de pensii, transparentizarea salarială, creșterea numărului de locuințe sociale etc. Obiectivele enunțate în legătură cu Pilonul european al drepturilor sociale sunt prezentate în Tabelul 4.1, alături de exemple de investiții asociate în PNRR cu o mai mare inserție a femeilor pe piața muncii.

După mai bine de 15 ani în care statul român a trecut prin 4 strategii naționale dedicate egalității de șanse între femei și bărbați, exemplele de investiții preconizate să vină în sprijinul creșterii participării femeilor pe piața muncii în următorii șase ani pot părea surprinzătoare la prima vedere: apă, canalizare și creșe. Pe de o parte, ele par să se bazeze pe o înțelegere complexă a problematicii decalajelor de gen, care traversează totalitatea politicilor publice investiționale, incluzând proiecte ce țin de locuire sau infrastructura de îngrijire. Pe de altă parte, astfel de măsuri gândite să sprijine obiective specifice precum o mai mare participare a femeilor pe piața muncii riscă, în absența unor mijloace adecvate de măsurare, să fie imposibil de evaluat din punct de vedere al impactului concret asupra egalității economice de gen. Altfel spus, PNRR vorbește despre apă curentă și creșe, dar nu stabilește niciun obiectiv de impact concret: ce creștere anuală a ratei de ocupare a femeilor este avută în vedere pentru următorii ani? Sunt 110 de creșe noi, câte prevede PNRR, puține sau multe, raportat la nevoile actuale și viitoare pentru infrastructura de îngrijire?

4.2. STRATEGIA NAȚIONALĂ ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE GEN

La modul ideal, răspunsurile ar trebui să le găsim în Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2021-2027, prima strategie a Ministerului Muncii și Protecției Sociale unde planul operațional de măsuri a fost elaborat în urma unei analize-diagnostic asupra situației egalității de gen din România.²² Ne-am așteptat, desigur, ca Strategia 2021-2027 să difere substanțial de cele anterioare, în virtutea experienței acumulate în timp față de momentul 2006, când se elabora prima Strategie, dar și datorită aportului de expertiză din analiza-diagnostic.

Diferențele sunt totuși minore în raport cu continuitățile. Anexa acestui studiu conține o comparație a Strategiilor naționale adoptate începând cu 2006 în raport cu obiectivele legate de piața muncii, planurile de acțiuni aferente, indicatorii de rezultat și, unde este cazul, rezultatele concrete cuprinse în raportările

oficiale.²³ În această privință constatăm că, asemeni strategiilor anterioare, planul de măsuri 2021-2027 menține campaniile de conștientizare și sensibilizare ca instrument favorit de politică publică, deși evoluția decalajelor de gen din ultimul deceniu în privința ocupării femeilor și a echilibrului dintre viața profesională și cea personală ne sugerează că acest tip de acțiuni nu are niciun impact vizibil. De altfel, regăsim un punct de vedere similar și în analiza-diagnostic tocmai în raport cu obiective ce țin de egalitatea de gen și piața muncii. Referindu-se punctual la legislația națională ce reglementează telemunca, munca cu normă parțială și munca la domiciliu în legătură cu problematica echilibrului între viața familială și cea profesională, studiul atrage atenția asupra faptului că măsuri precum campaniile de informare „sunt insuficiente pentru a garanta implementarea adecvată, eficientă și echitabilă a acestor prevederi.”²⁴

Neconcordanța ce apare între obiectivele legate de egalitatea economică de gen și campaniile sau sesiunile de informare ca instrumente preferate de politică publică izvorăște pe de o parte dintr-un context mai larg la nivel european, ce a inclus lărgirea UE, criza financiară de la sfârșitul anilor 2000 și măsurile ulterioare de austeritate implementate în spațiul UE. Acest cumul de factori au determinat la nivelul Comisiei o abordare împăciuitoare unde obiectivele egalității de gen să poată fi negociate în jurul unui minim necesar care acomodează pluralitatea de perspective naționale.²⁵ Acest minim necesar s-a axat pe transpunerea de directive europene în legislația națională, dar a lăsat aplicarea lor, bugetarea unor măsuri concrete și monitorizarea rezultatelor la latitudinea statelor.²⁶

În cazul României, aceste împrejurări externe au fost dublate în contextul crizei financiare de o politică guvernamentală de dezinteres față de egalitatea de gen, lucru care se reflectă în istoria funcționării Agenției Naționale pentru Egalitate de Șanse (ANES). Statului român i-au trebuit 4 ani să adopte Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați ca parte din acquis-ul comunitar premergător aderării la UE și încă 3 ani, din 2002 până în 2005, pentru a înființa ANES în subordinea Ministerului Muncii. Ulterior, între 2010 și 2015, Agenția ajungea să fie practic desființată, pe fondul măsurilor de austeritate adoptate de guvernul României.²⁷ Cât timp a funcționat, campaniile și sesiunile de informare au constituit minimul necesar pe care Agenția le putea realiza în raport nu doar cu alocările bugetare dedicate egalității de șanse, dar și din perspectiva importanței pe care guvernele succesive au

²¹ Ministerul Fondurilor Europene, Planul Național de Redresare și Reziliență, Iunie 2021.

²² Analiza-diagnostic în domeniul egalității de gen în România în perioada 2014-2019, 2019: http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Rapoarte_si_studii_MMPS/2019_-_Analiza_diagnostic_egalitatea_gen_2014-2019.pdf. Analiza-diagnostic e menită să ofere o imagine de ansamblu asupra evoluției inegalităților de gen din România din perioada 2014-2019, să evalueze progresul sub aspect legislativ realizat de România în privința egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și să fundamenteze măsurile preconizate pentru următorii șase ani.

²³ În privința rezultatelor menționate, acestea au fost evidențiate așa cum apar ele înscrise în Rapoartele de Monitorizare realizate de către Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse (ANES) și în Strategiile naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

²⁴ Guvernul României, Analiza diagnostic în domeniul egalității de gen în România în perioada 2014-2019, 2019, p. 83.

²⁵ Pentru o analiză amănunțită a impactului crizei asupra politicii egalității de gen în UE, vezi Johanna Kantola și Emanuela Lombardo, Gender and the Economic Crisis in Europe, 2017.

²⁶ Sophie Jacquot, Transformations in EU Gender Equality, 2015.

²⁷ Legea privind egalitatea de șanse se afla în Parlament din 1998, dar a fost adoptată abia în 2002. Ea cuprindea înființarea ANES. Conform OUG 68 din 30 iunie 2010, ANES era formal desființată prin reorganizarea ei ca Direcție și diminuarea numărului de posturi.

acordat-o dezideratului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați.

Acest parcurs istoric al politicilor publice legate de egalitatea de gen se reflectă și în traspunerea legislației europene în cea națională. La capitolul micșorării decalajelor de gen legate de remunerare, Strategia își propune adoptarea unor norme clare privind munca de valoare egală și transparența salarială, în concordanță cu recomandarea Comisiei 2014/124/UE, însă, așa cum se sugerează în PNRR, realizarea acestui obiectiv vizează prioritar sectorul public și nu cel privat. Acest lucru este cel puțin contraintuitiv dacă ținem cont că recomandarea Comisiei vizează în mod explicit mediul privat și că mediul privat este totuși responsabil într-o măsură mult mai mare pentru decalajele de venit între femei și bărbați.²⁸ Cum am văzut, tocmai în sectoare elevate la rol de domeniu-cheie pentru potențiala lor contribuție la creșterea economică a României, cum e sectorul IT&C, discrepanțele salariale între femei și bărbați tind să devină mai mari în timp.

Strategia 2021-2027 diferă totuși substanțial în raport cu programele precedente în privința a două aspecte. În primul rând, când vine vorba de măsuri concrete în privința muncii, PNRR (despre care putem presupune că are rolul de complement al Strategiei) prevede introducerea tichetelor de muncă pentru lucrătorii casnici (îngrijirea copiilor, munca de curățenie domestică, grădinarit etc.). Beneficiarii acestor tichete ar fi predominant femei, măsură având un impact potențial important pentru egalitatea de gen. Conform Ministerului Muncii, tichetele de muncă ar constitui o modalitate de inserare legală a lucrătorilor casnici pe piața muncii, integrându-i totodată în sistemele de asigurări sociale (pensii și sănătate). Deși această măsură e încă la stadiul de dezbatere, trebuie remarcat că tichetele pot pur și simplu formaliza un raport de muncă precar, fără a elimina însă decât cel mult o parte din riscurile pe care le suportă persoanele care prestează astfel de munci. Tichetele pot diminua munca la negru, dar pot totodată să contribuie la perpetuarea și exacerbarea muncii subdeclarată, aducând astfel un deserviciu tocmai acelor grupuri de femei defavorizate care, conform Strategiei, riscă să nu fie luate în considerare atunci când se oferă o imagine la nivel macro a disparităților de gen din România.²⁹

În al doilea rând, Strategia 2021-2027 menționează pentru prima oară anumite măsuri concrete și cuantificabile, în special în ce privește investițiile cu infrastructura de îngrijire a copiilor. Este important de menționat că în Strategie nu este menționat numărul de creșe, întrucât măsura ține formal de investițiile în infrastructura de educație, care este un domeniu acoperit de PNRR. În același timp, deși nu e deloc clar cum s-a ajuns la un

număr de 110 de creșe la nivel național și 412 servicii complementare pentru zonele defavorizate, creșterea nu ar fi deloc neglijabilă: conform datelor INS, la nivelul anului școlar 2019-2020 funcționau 369 de creșe.³⁰ Numărul copiilor cu vârste cuprinse între 1-3 ani înscriși la creșă se ridică la circa 22 de mii, în timp ce numărul total al copiilor din acest interval de vârstă era în 2020 de peste 600 de mii. În condițiile în care sub 4% din copiii cu vârsta de creșă ajung să beneficieze de acest serviciu, creșterea numărului de înscriși până la 19%, cum este propus în PNRR, ar fi într-adevăr una semnificativă. Obiectivul de participare nu e deloc transparent, din moment ce PNRR menționează că numărul copiilor care ar urma să beneficieze de serviciile suplimentare ar fi de maxim 20,6 mii, iar dacă cele 110 creșe noi ar avea o capacitate similară cu cele actuale, ele nu ar putea găzdui mai mult de 7 mii de copii. Altfel spus, numărul de copii care beneficiază de servicii de educație antepreșcolară ar crește de la aproximativ 22 de mii la aproximativ 50 de mii. Grosier, rata de participare ar crește de la sub 4% la puțin peste 8%, foarte departe de obiectivul de 19%.

Bineînțeles, în condițiile unor concedii de creștere a copilului relativ generoase (de la o lună la 2 ani, respectiv până la 3 ani în cazul copiilor cu handicap), este verosimil să credem că această variantă ar fi preferată de părinți în locul întoarcerii timpurii la locul de muncă. În decembrie 2020, la nivel național existau peste 176 de mii de beneficiari ai indemnizației pentru creșterea copilului, cel mai probabil majoritar femei.³¹ Totuși, dacă analizăm raportul dintre numărul beneficiarilor de indemnizație de creștere a copilului și numărul efectiv de copii în vârstă de 0-2 ani (figura 4.1), observăm valori semnificativ mai mari în județele bogate (București, Cluj, Centrul și Vestul țării) față de cele sărace (Sud și Est). Altfel spus, în județele sărace sunt mult mai puțini beneficiari pe cap de copil, lucru pentru care avem două explicații: gradul mai scăzut de ocupare a femeilor în aceste zone și faptul că mult mai puține familii își permit să renunțe la o parte din veniturile și așa foarte mici pe care le au.

Conform Strategiei, punerea accentului pe creșe vizează încurajarea reinsertiei timpurii pe piața forței de muncă, precum și asigurarea echilibrului între viața personală și cea profesională. Observăm însă cum încurajarea unei rate mai mari de ocupare a femeilor prin oferta de creșe nu ține cont de necesitatea continuității în timp a acestui tip de serviciu prin suplimentarea adecvată și a numărului de grădinițe. PNRR are drept obiectiv ca 91% din copiii de 3-6 ani să fie înscriși în instituții de educație preșcolară, dar nu prevede nicio investiție similară celei privitoare la creșe. Putem, desigur, presupune că eventuala suplimentare a numărului de grădinițe va fi lăsată pe seama sistemului privat, menținându-se practic situația din ultimul deceniu și jumătate, când numărul grădinițelor de stat s-a înjumătățit, deși numărul copiilor în vârstă de 3-6 ani s-a redus cu doar 10%, o parte din această lipsă fiind compensată

²⁸ Recomandarea 2014/124/UE vizează garantarea dreptului angajaților de a solicita informații cu privire la nivelul salariilor, obligarea companiilor cu mai mult de 50 de angajați să raporteze regulat situația privind salariile, cu date dezagregate pe sexe, precum și obligația unui audit care să integreze componenta de gen pentru companiile cu peste 250 de angajați.

²⁹ Conform Strategiei 2021-2027 (p. 9), „imaginea statistică sau macro a disparităților de gen din România pe care o permite analiza datelor statistice poate rata probleme cu care se confruntă grupuri specifice de femei și bărbați, în special acele grupuri vulnerabile sau care se află în comunități marginalizate.”

³⁰ Institutul Național de Statistică, Sistemul educațional în România, 2021: https://insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/sistemul_educational_in_romania_2019_2020.pdf

³¹ Statistica privind beneficiarii indemnizației pentru creșterea copilului, Decembrie 2020: https://data.gov.ro/dataset/e8db8703-9525-465a-948b-bdaaac966575/resource/38d8f6bc-decc-436a-af23-c1432fbc38f8/download/icc_12-2020.csv

- și în ce perioadă se va realiza investiția: până la 31 decembrie 2025 pentru creșe, respectiv până la 31 martie 2024 pentru serviciile complementare.³³

Faptul că avem nu doar niște obiective și măsuri concrete și cuantificabile, ci și finanțare pentru ele este o consecință directă a modului în care, la nivel european, pandemia de COVID-19 a readus în atenția generală importanța cheltuielilor publice. Este important de știut că, nu doar în România, ci și la nivelul UE bugetarea egalității economice de gen a suferit în ultimul deceniu o serie de modificări nefavorabile.³⁴ Perioada 2021-2027 marchează, totuși, recentrarea politicii egalității economice de gen pentru întreg spațiul UE. Rămâne de văzut cum includerea impactului asupra egalității de gen în planurile de investiții ale statelor-membre va fi corelată cu o monitorizare riguroasă a procesului de implementare. În această privință, EIGE a dezvoltat deja un set de instrumente care să permită urmărirea fondurilor alocate egalității de gen.³⁵

4.3. PARCURS DE BUNE PRACTICI

Dacă statul român ar direcționa și mai multe resurse pentru reducerea inegalităților de gen, bunele practici din alte state ar putea constitui un punct de plecare în formularea unor măsuri concrete. La un nivel mai general, vorbim în primul rând de introducerea bugetării de gen la toate nivelurile administrative. Suedia, spre exemplu, monitorizează impactul de gen pe domeniul de politică publică încă din 1989 prin proiectele de lege de buget anuale care iau în calcul distribuția resurselor economice între femei și bărbați. Aceași preocupare pentru modul în care investițiile regionale se răsfrâng asupra decalajelor economice de gen se regăsește și la nivel regional în Andaluzia (Spania), unde bugetarea de gen funcționează din 2007.

Pentru autoritățile locale, preocuparea pentru egalitatea de gen se poate concretiza prin măsuri ce țin de chestiuni precum transportul public sau locuirea.³⁶ Unele dintre acestea pot părea cu totul triviale, însă implicațiile sunt de fapt cât se poate de importante. În anumite orașe din Suedia, s-a decis curățarea zonelor pietonale de zăpadă înaintea părții

carosabile, ca urmare a observației că femeile obișnuiesc mai mult decât bărbații să plece devreme spre serviciu cu transportul public și, din cauza drumurilor necurățate, au șanse mai mari să sufere fracturi. În orașe precum Madrid și Viena, pe de altă parte, s-a putut demonstra că deplasările zilnice ale femeilor pentru sarcinile de îngrijire erau cel puțin egale cu cele legate de muncă. Creșterea timpului de deplasare rezulta îndeosebi din separarea zonelor rezidențiale de cele cu alte funcții, constatare în baza căreia autoritățile din Viena au construit locuințe sociale care au în apropiere servicii dedicate îngrijirii (grădinițe, magazine alimentare, farmacii etc.) pentru a scurta timpii de deplasare pentru femeile care sunt active pe piața muncii.

Trebuie subliniat și că anumite măsuri care ținesc inegalitățile economice de gen nu au întotdeauna un impact social pe măsură, chiar dacă ele par a avea consecințe majore și imediate. Este și cazul introducerii de cote, încadrate deseori la capitolul de bune practici, întrucât duce la creșterea numărului femeilor în pozițiile de conducere. După cum am observat, scorul IEG se poate îmbunătăți semnificativ în acest mod, fără ca această includere a femeilor în procese decizionale să aducă beneficii femeilor în general, majoritatea lor continuând să se confrunte cu multiple dezavantaje când vine vorba de poziția pe piața muncii sau de venituri. Îmbunătățirea situației economice a femeilor necesită o abordare mult mai complexă și cuprinzătoare, care în România ar trebui să includă și subiecte în mod tipic tabu, precum reglementarea relațiilor de muncă în sectorul privat sau situația populației ocupate nesalariate.

Ca atare, transparentizarea salariilor și dezagregarea acestor date pe sexe ar trebui să constituie o prioritate care să vizeze prioritar mediul privat, cum de altfel este și intenția explicită a recomandării 2014/124/UE din partea Comisiei Europene. În cazul României măsura ar trebui să privească nu doar companiile mari, ci și IMM-urile care au între 10 și 49 de angajați, dat fiind numărul mare de salariați care sunt angajați în astfel de companii.

Totodată, complementar investițiilor preconizate în PNRR cu privire la infrastructura de îngrijire, companiile private cu peste 9000 de angajați care deja și-au manifestat public interesul pentru sprijinirea egalității de gen în România ar avea la îndemână o soluție concretă: furnizarea de servicii de centre de zi pentru copiii angajaților.³⁷ O astfel de măsură fusese de altfel inclusă în Planul general de acțiuni pe perioada 2014-2017 pentru implementarea Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați sub formă de campanie de sensibilizare, dar are putea foarte bine să ia o formă mai concretă de reglementare.³⁸

³³ European Commission, Annex to the Proposal for a Council Implementing Decision on the approval of the assessment of the recovery and resilience plan for Romania, Septembrie 2021: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/com2021_608_annex_en_0.pdf

³⁴ Până la nivelul anului 2012, finanțarea diverselor politici de gen era posibil să fie reconstituită pe baza Jurnalului Oficial al UE. Vezi Sophie Jacquot, Transformations in EU Gender Equality, 2015, p. 147-153. Rapoarte de audit realizate pe perioadele de bugetare 2010-2015, respectiv 2014-2020 demonstrează că angajamentul UE față de promovarea egalității de gen și micșorarea decalajelor ce defavorizează femeile în raport cu bărbații n-a cuprins condiționarea finanțărilor acordate de includerea de măsuri concrete dedicate egalității de gen sau de includerea de rezultate de impact în privința decalajelor de gen. Vezi European Court of Auditors, Gender mainstreaming in the EU budget: time to turn words into action, 2021 și European Parliament, The EU Budget for Gender Equality, 2015.

³⁵ Neclar din ce rațiuni, Comisia Europeană a sfătuit Institutul să publice doar setul de instrumente, fără sistemul de urmărire a fondurilor. Vezi European Court of Auditors, Gender mainstreaming in the EU budget: time to turn words into action, 2021, p. 24.

³⁶ Exemplele sunt redată din Caroline Criado Perez, Invisible women. Data bias in a world designed for men, 2019.

³⁷ "Companii locale cu peste 9.000 de angajați s-au reunit în cadrul unui grup de lucru pentru a reduce diferențele de gen la locul de muncă", Business Magazin, 11 martie 2019 : <https://www.businessmagazin.ro/actualitate/companii-locale-cu-peste-9-000-de-angajati-s-au-reunit-in-cadrul-unui-grup-de-lucru-pentru-a-reduce-diferentele-de-gen-la-lucrul-de-munca-17907444>

³⁸ ANES, Planul general de acțiuni pe perioada 2014 - 2017 pentru implementarea Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați: <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2017/09/2.-Planul-general-de-actiuni-Strategie-egalitate-de-sanse.pdf>

CONCLUZII

Inegalitatea de gen din România este astăzi printre cele mai mari din Uniunea Europeană, neexistând niciun progres semnificativ de-a lungul ultimului deceniu. Situația femeilor din România este însă mult mai complicată decât o pot surprinde varii indici publicați de autoritățile europene, din moment ce ei nu surprind particularitățile fiecărei țări și nici nu iau în calcul potențiale legăturile dintre statele membre. Migrația femeilor din România pentru a presta muncă de îngrijire în străinătate este un fenomen de masă, cu implicații masive pentru modul în care ar trebui să înțelegem problema inegalității de gen la nivel european.

Traectoria de-a lungul ultimului deceniu ne arată cât se poate de evident că reducerea inegalității economice de gen în România nu se va realiza automat. În ciuda unei creșteri economice importante și a unei perioade economice teoretic foarte bune înainte de pandemie, participarea femeilor pe piața muncii a rămas la niveluri foarte scăzute, atât față de bărbați, cât și din punct de vedere istoric. Situația este chiar mai proastă decât o surprind indicatorii standard privind activitatea pe piața muncii: o parte consistentă din femeile active intră în categoria lucrătorilor familiali neremunerați, situată la granița dintre activitate și inactivitate și cu un grad mult mai mare de vulnerabilitate decât categoria salariaților, unde femeile sunt clar subreprezentate. Când vine vorba de tipul de muncă prestată de femei, există diferențe uriașe între sectoarele de activitate, iar în sectoarele feminizate tendința este ca femeile să ocupe poziții inferioare bărbaților. Cu toate că este prea devreme pentru a evalua impactul COVID-19 asupra inegalităților economice de gen, faptul că femeile predomină în sectoare puternic afectate, precum sănătatea, învățământul, HORECA și comerțul, este extrem de relevant. Chiar și ignorând specificul crizei actuale, ne putem aștepta ca femeile să fie mai vulnerabile în fața turbulențelor economice cauzate astăzi de pandemie, așa cum o dovedește experiența ultimului deceniu și jumătate.

Inegalitățile de gen de pe piața muncii se reflectă în decalaje de venit. Din acest punct de vedere, situația înainte de pandemie părea totuși per ansamblu semnificativ mai bună decât la începutul anilor 2010. Reducerea decalajelor de venit s-a datorat în totalitate politicii salariale din sectorul bugetar — mai exact, creșterile salariale generale din aceste sectoare hiperfeminizate au dus la reducerea decalajelor de venit la nivelul întregii economii. Evoluția din sectorul privat a fost exact inversă, perioada de creștere economică fiind însoțită de

o lărgire semnificativă a decalajelor de venit între femei și bărbați. Pe de o parte, avem o concentrare a femeilor în sectoarele în care predomină contractele de muncă cu salariul minim. Pe de altă parte, avem o creștere substanțială a decalajelor de venit între femei și bărbați în sectoarele cu salarii medii mari, precum băncile și asigurările sau IT&C. În privința celui din urmă, situația e cu atât mai complicată, din moment ce e prezentat ca un sector-vedetă, presupus complet diferit de restul economiei și care ar trebui să ne indice direcția generală pentru viitor. Viitorul decalajelor de venit dintre femei și bărbați pare a fi oricum unul sumbru, ele tinzând să crească tocmai pentru generațiile tinere.

Soluțiile propuse până în prezent de autoritățile din România pentru aceste probleme sunt insuficiente, având aplicabilitate și rezultate cel puțin incerte. Campaniile de conștientizare la care s-au rezumat acțiunile autorităților până recent sunt complet inadecvate dacă ținem cont de natura și dimensiunea inegalităților economice de gen. Încercările recente de a transpune anumite obiective în planuri concrete de investiții reprezintă o schimbare de direcție notabilă. Rămâne însă de văzut dacă vorbim într-adevăr de o nouă viziune sau mai degrabă avem de-a face cu o potrivire conjuncturală cu alte tipuri de obiective vizate de autorități. În orice caz, măsurile concrete luate în calcul pentru următoarea perioadă sunt extrem de modeste și nu denotă o înțelegere prea complexă a problemicii inegalității economice de gen. Cele mai dificile subiecte — cum ar fi creșterea inegalităților în mediul privat, degradarea masivă și continuă a infrastructurilor publice de îngrijire, supraestimarea dimensiunii reale a participării femeilor pe piața muncii prin neluarea în calcul a particularităților populației ocupate din România — rămân neatinse. În mod cert, abordarea unor asemenea chestiuni ar necesita o dezbatere publică amplă din care să reiasă în mod transparent obiectivele și măsurile pe care societatea în ansamblul ei e dispusă să le susțină în vederea echilibrării relațiilor dintre femei și bărbați.

ANEXA

	Obiective legate de piața muncii și echilibrul între viața profesională și personală	Plan de Acțiuni	Indicatori de rezultat	Rezultate în raport cu obiectivele legate de piața muncii
Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006 - 2009	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sprijinirea accesului egal al femeilor și bărbaților pe piața muncii. 2. Respectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în promovarea profesională. 3. Promovarea participării egale a femeilor și bărbaților în familie. 4. Facilitarea inserției pe piața muncii a femeilor aflate în situație sau risc de marginalizare. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Campanii de informare a femeilor și bărbaților privind drepturile egale pe piața muncii. 2. Promovarea principiului transparenței la de șanse între femei și bărbați în toate nivelurile procesului de promovare. 3. Promovarea măsurilor care permit flexibilizarea timpului de muncă și Încurajarea taților de a se implica în creșterea și îngrijirea copiilor, inclusiv prin solicitarea de concedii paternale și parentale. 4. Informarea privind oportunitățile de angajare pentru femeile aflate în situație sau risc de marginalizare. 	<p>Crearea unui set de indicatori de evaluare de către ANES cu caracter general și specific pentru evaluarea acțiunilor cuprinse în Planul general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați.</p> <p>Raportarea anuală a stadiului îndeplinirii acțiunilor cuprinse în Planul general de acțiuni.</p>	<p>Aprilie 2008: În urma organizării în mod simultan în fiecare reședință de județ de burse ale locurilor de muncă la care au participat 23710 persoane, dintre care 4535 de femei, 19175 de bărbați și 730 de angajatori, au fost angajați 152 de femei și 578 de bărbați.</p> <p>Iunie 2008: Au fost organizate 20 de burse ale locurilor de muncă pentru persoanele de etnie romă unde s-au oferit 5558 locuri de muncă de către 261 de angajatori. Au participat 1644 de persoane de etnie romă și 725 de persoane au fost selecționate în vederea încadrării.</p>
Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010 - 2012	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reducerea diferențelor de gen în salarizare. 2. Încurajarea concilierii vieții de familie cu viața profesională. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizarea unor conferințe derulate la nivel național cu privire la rolul politicilor de reducere a diferenței salariale între femei și bărbați, cu participarea organizațiilor sindicale și a asociațiilor patronale, precum și a reprezentanților mediului de afaceri. 2. Organizarea unei campanii de informare și conștientizare pentru tați cu privire la nevoia implicării acestora în creșterea și educarea propriilor copii 	<p>Numărul conferințelor organizate, numărul de beneficiari direcți și indirecti ai acestor conferințe, numărul de invitați și nivelul de decizie; numărul de materiale informative și promoționale diseminate.</p> <p>Numărul de apariții în presă ale acestor conferințe; numărul de întâlniri cu patronatele, numărul de întâlniri cu sindicatele, numărul de participanți la aceste întâlniri, numărul de materiale diseminate, concluziile întâlnirilor.</p> <p>Numărul de campanii de informare realizate, numărul de beneficiari direcți și indirecti, numărul de materiale informative, numărul de apariții în presă ale acestor campanii.</p>	<p>Desființarea ANES 2010.</p> <p>O serie de nerealizări și/ sau mari întârzieri.</p>

Obiective legate de piața muncii și echilibrul între viața profesională și personală	Plan de Acțiuni	Indicatori de rezultat	Rezultate în raport cu obiectivele legate de piața muncii	
<p>Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014 - 2017</p>	<p>1. Promovarea perspectivei de gen în politicile de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă.</p> <p>2. Creșterea gradului de conștientizare cu privire la prevederile legale din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.</p> <p>3. Creșterea gradului de conștientizare cu privire la diferența salarială între femei și bărbați.</p> <p>4. Creșterea gradului de conștientizare privind concilierea vieții de familie cu viața profesională.</p> <p>5. Încurajarea integrării pe piața muncii a femeilor vulnerabile la fenomenul discriminării.</p>	<p>1. Organizarea de seminare de formare și conștientizare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați destinate angajaților din instituții și autorități publice cu atribuții în elaborarea politicilor de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă.</p> <p>2. Realizarea unei analize a impactului de gen al crizei economice asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii, cu accent pe: analiza diferențelor de gen cu privire la participarea pe piața muncii formală și informală, evaluarea segregării pieței muncii din perspectiva de gen, impactul măsurilor de austeritate asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii.</p> <p>3. Organizarea de reuniuni de sensibilizare a angajatorilor din mediul privat cu privire la importanța reducerii diferenței salariale între femei și bărbați.</p> <p>4. Încurajarea firmelor private de a asigura servicii de tipul day-care pentru copiii angajaților; susținerea programelor de lucru flexibile pentru angajații care, în familie, au în îngrijire copii și alte persoane dependente.</p> <p>5. Încheierea de parteneriate cu ONG-uri sau alte entități interesate în vederea accesării de fonduri europene nerambursabile pentru îmbunătățirea situației femeilor aparținând grupurilor vulnerabile.</p>	<p>1 Curs de formare și conștientizare. Cel puțin 3 sesiuni de formare și conștientizare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați destinate angajaților din instituții și autorități publice.</p> <p>O analiza și un seminar privind impactul de gen al crizei economice.</p> <p>2 sesiuni de sensibilizare a angajatorilor din mediul privat cu privire la diferențele salariale.</p> <p>O campanie de informare, numărul participanților la campanie, numărul de parteneri cooptați, numărul de materiale informative elaborate, numărul de accesări și de comentarii pe rețelele de socializare.</p>	<p>Reînființarea ANES în 2015.</p> <p>Parteneriat cu Carrefour SA privind integrarea pe piața forței de muncă a victimelor violenței în familie prin angajare în rețeaua de magazine.</p> <p>2016: 124643 femei încadrate ca urmare a aplicării măsurilor active de stimulare a ocupării forței de muncă și 48 de femei care au inițiat o afacere în urma accesării măsurii de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri.</p> <p>2017: 130851 femei încadrate ca urmare a aplicării măsurilor active de stimulare a ocupării forței de muncă și 22 de femei care au inițiat o afacere în urma accesării măsurii de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri. Conform obiectivelor menționate în raportul de monitorizare al ANES pe 2017, stimularea ocupării forței de muncă în rândul femeilor a fost atinsă în proporție de 94% pe când stimularea antreprenoriatului feminin a fost atins în proporție de 32%.</p>

Obiective legate de piața muncii și echilibrul între viața profesională și personală	Plan de Acțiuni	Indicatori de rezultat
<p>Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018 - 2021</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Încurajarea antreprenorialului în rândul femeilor și tinerilor proveniți din medii defavorizate 2. Îmbunătățirea situației femeilor pe piața muncii 3. Concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acord parteneriat cu Asociația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului Feminin pentru derularea unor acțiuni comune de promovare a antreprenoriatului inclusiv cu scopul de a dezvolta și implementa politici publice privind aplicarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în mediul antreprenorial. Acord cu „Ambasada Sustenabilității” pentru identificarea și realizarea de activități, acțiuni și proiecte comune pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și combaterea violenței și discriminării de gen. Organizarea campaniei “Hărțuirea morală e ilegală. Pune stop relațiilor de muncă disfuncționale” în parteneriat cu Institutul Român pentru Drepturile Omului. 2. Campanie națională de conștientizare „Vă vedem, vă respectăm, împreună acționăm!” cu scopul de a crea vizibilitate pentru sectoarele feminizate din prima linie din timpul pandemiei Covid. Proiectul InterACT Plus Participare Activă și servicii integrate pentru migranții din România (servicii disponibile în jud. Ilfov, Covasna, Buzău, Dâmbovița, Prahova, Gorj, Vâlcea). Sesiuni de informare despre recrutare și selecție întreprinse în parteneriat cu Casa Estera, Romanian Software SRL, Sindicatul Județean SANITAS Bistrița Năsăud. 3. 6 sesiuni de informare în cadrul Asociației Estetra privind conștientizarea femeilor victime ale violenței domestice cu privire la inserția pe piața forței de muncă și asigurarea echilibrului între viața profesională și cea privată. Legea nr.81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă.

Obiective legate de piața muncii și echilibrul între viața profesională și personală	Plan de Acțiuni	Indicatori de rezultat	
Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2021 - 2027	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promovarea perspectivei de gen în politicile de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă. 2. Consolidarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați prin transparentizare, atât în domeniul public, cât și în domeniul privat, inclusiv prin aplicarea adecvată a legislației în vigoare în domeniul salarizării. 3. Reducerea riscului de sărăcie și excluziune a femeilor, printr-o mai bună ocupare pe piața forței de muncă și reducerea fenomenului discriminării. 4. Promovarea unui mediu non-discriminatoriu și incluziv la locul de muncă. 5. Creșterea gradului de conștientizare în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și viața privată, în rândul persoanelor active pe piața muncii. 6. Prevenirea factorilor ce determină fenomene precum uzura și extenuarea la locul de muncă (Sindromul burnout). 7. Creșterea gradului de conștientizare cu privire la nevoia de servicii de educație de tip formal alternativ și/sau complementar în cadrul creșelor. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ateliere de formare/ informare a actorilor decizionali de la nivel local, județean și național în domeniul politicilor de ocupare, mobilitate și migrația forței de muncă în ceea ce privește integrarea dimensiunii de gen și a dreptului la tratament egal în aceste domenii. 2. Formarea inspectorilor de muncă pentru a putea identifica inegalități de remunerare între femei și bărbați; Derularea unei Campanii de sensibilizare în rândul angajaților și angajatorilor privind fenomenul discriminării la locul de muncă, în ceea ce privește diferențele de remunerare între femei și bărbați. 3. Participarea femeilor în programe de învățare pe tot parcursul vieții pentru dezvoltarea de competențe și calificări care să ducă la creșterea gradului de ocupare și a mobilității pe piața muncii. 4. Formarea personalului din Inspekția Muncii pentru a identifica și interveni în cazuri de discriminare la locul de muncă (hărțuire, discriminare la angajare și promovare). 5. Campanii de informare privind condițiile și beneficiile accesării concediului paternal și a folosirii instrumentelor de lucru alternative, respectiv muncă cu timp flexibil și a telemuncii pentru părinți (munca la distanță). 6. Organizarea de ateliere de formare a personalului din domeniul resurselor umane privind prevenirea factorilor care determină uzura și extenuarea la locul de muncă, inclusiv prin promovarea mecanismelor de echilibrare a vieții profesionale cu cea de familie. 7. Dezvoltarea de complexe sociale de servicii (în parteneriat cu DGASPC), în vederea asigurării serviciilor de tip creșă și/sau centru de zi (în funcție de nevoile identificate la nivel de comunitate). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un raport anual de monitorizare a politicilor vizate. Un modul de formare/ informare elaborat; număr de sesiuni de formare/informare organizate; număr de persoane formate/ informate; % respondenți dintre participanții la sesiunile de formare care declară că aplică în activitatea profesională noțiunile învățate. 2. Modificarea și completarea legislației în vederea includerii unor norme clare privind munca de valoare egală și transparența salarială, conform cu Titlul II din Recomandarea Comisiei nr. 2014/124/UE; O bază de date standardizată (cu datele furnizate de INS și alte instituții) care să permită analiza disparităților de remunerare (în funcție de gen, domeniu de activitate, regiune). 3. Acord de parteneriat încheiat între ANOFM și ANES privind furnizarea de date, coordonarea și monitorizarea programelor de formare profesională adresate femeilor în căutarea unui loc de muncă. 4. 1 modul de formare elaborat; număr sesiuni de formare organizate număr persoane formate; % respondenți dintre participanții la sesiunile de formare care aplică în activitatea profesională noțiunile învățate. 5. Număr parteneri coopțați în desfășurarea campaniilor de informare; număr participanți la campaniile de informare; număr materiale informative elaborate și distribuite în cadrul campaniilor cu privire la concediul paternal și folosirii instrumentelor de lucru alternative, respectiv muncă cu timp flexibil și a telemuncii pentru părinți. 6. Număr de parteneriate încheiate cu instituții ale administrației publice și companii private; număr sesiuni de informare în rândul angajaților; număr participanți la sesiunile de informare. 7. Număr de județe în care au fost înființate servicii de tip creșă și/sau centru de zi și număr de beneficiari ai serviciilor nou înființate.

LISTA FIGURILOR ȘI TABELELOR

- 6 Figura 1.1
Evoluția IEG în UE în perioada 2013-2021
- 7 Figura 1.2
Inegalitatea generală de venit și decalajul de remunerare între femei și bărbați la nivelul UE
- 8 Figura 1.3
Primele și ultimele 10 regiuni conform subscorurilor cumulate din indicele dezavantajelor cu care se confruntă femeile, 2021
- 8 Figura 1.4
Primele și ultimele 10 regiuni clasate conform subscorurilor cumulate din indicele realizărilor în rândul femeilor, 2021
- 10 Figura 1.5
Scorul României pe domenii și subdomenii IEG, 2013-2021
- 11 Figura 2.1
Domeniul Participare din Indicele Egalității de Gen în UE-27, 2013-2021
- 11 Figura 2.2
Rata de activitate a femeilor și bărbaților (populație activă ca % din populația în vârstă de muncă, aptă de a lucra și persoanele sub și peste vârsta de muncă aflate în activitate), 1992-2020
- 11 Tabelul 2.1
Rata de activitate a femeilor în Europa înainte de 1989
- 11 Figura 2.3
Populația activă feminină (milioane și % din total populație activă) în România, 1992-2020
- 12 Figura 2.4
Principalul motiv pentru inactivitate, România și UE27, 2020 (% din populația inactivă de femei în vârstă de 15-64 ani)
- 12 Figura 2.5
Principalul motiv pentru inactivitate, România 2015 și 2020 (% din populația inactivă de femei în vârstă de 15-64 ani)
- 12 Figura 2.6
Populația inactivă ca urmare a desfășurării responsabilităților familiale, pe sexe, ca procent din populația inactivă cu vârsta de 20-64 de ani pentru fiecare categorie (în %)
- 12 Figura 2.7
Ponderea femeilor în total șomeri în România (% din șomeri BIM), 1996-2020
- 13 Figura 2.8
Rata ocupării pentru femei și bărbați, România și UE27, trimestrul 1 2019 - trimestrul 2 2021 (100 = T1 2019)
- 13 Figura 2.9
Ponderea femeilor inactive în vârstă de 25-39 ani în totalul populație inactive (%) și raportul dintre numărul nou-născuților vii și populația totală de femei în vârstă de 25-39 ani, 1996-2020
- 13 Figura 2.10
Rata ocupării pentru femei și bărbați, România și UE27, trimestrul 1 2019 - trimestrul 2 2021 (100 = T1 2019)
- 13 Tabelul 2.2
Ponderea femeilor în populația inactivă pe grupe de vârstă (% din total populație inactivă pentru fiecare grupă de vârstă) în România, 1996-2020
- 14 Figura 2.11
Numărul salariaților pe sexe și sectoare de activitate în 2020 (mii)
- 14 Tabelul 2.3
Ponderea femeilor în total salariați pe sectoare de activitate
- 14 Tabelul 2.4
Ponderea femeilor în total salariați pe sectoare de activitate
- 15 Tabelul 2.5
Ponderea femeilor în totalul absolvenților de învățământ universitar, pe specializare, România și UE27, 2019 (% din total)
- 16 Figura 2.12
Ponderea femeilor în total cadre didactice pe niveluri de educație, 2015-2020
- 16 Figura 2.13
Ponderea femeilor în total personal medico-sanitar pe categorii (% din total), 2015-2020
- 17 Figura 3.1
Ponderea bărbaților și femeilor care declară că au o stare de sănătate rea și foarte rea (% din total)
- 17 Figura 3.2
Ponderea persoanelor de 16 ani și peste care nu au putut sa consulte un medic specialist, pe sexe
- 17 Figura 3.3
Ponderea persoanelor de 16 ani și peste care nu au putut să consulte un medic specialist pentru că nu și-au permis financiar, pe sexe (% din totalul persoanelor care nu au putut să consulte un medic specialist)
- 18 Figura 3.4
Feminizarea sectoarelor din industria prelucrătoare și ponderea CIM-urilor cu salariul minim, 2020 și 2015
- 18 Figura 3.5
Dependența indicatorilor de productivitate de prețurile de transfer: scenarii
- 19 Figura 3.6
Câștigul salarial mediu net lunar al femeilor ca procent din cel al bărbaților, pe forme de proprietate, 2008-2020, (%)
- 19 Figura 3.7
Gradul de feminizare a sectoarelor economice și decalajele de venit între femei și bărbați, 2019
- 20 Figura 3.8
Evoluția decalajelor de venit între femei și bărbați pe sectoare de activitate, 2007-2019
- 20 Figura 3.9
Evoluția decalajelor de venit între femei și bărbați, pe forme de proprietate, 2007-2019
- 20 Figura 3.10
Decalajele de venit între femei și bărbați, pe grupe de vârstă, 2007-2019
- 21 Tabelul 4.1
Exemple de obiective și măsuri de investiții din PNRR legate de egalitatea de gen, 2021-2027
- 24 Figura 4.1
Raportul dintre numărul beneficiarilor de indemnizație de creștere a copilului și numărul total al copiilor cu vârsta de 0-2 ani (%), decembrie 2020
- 24 Figura 4.2
Numărul grădinițelor pe forme de proprietate și populația de copii cu vârsta de 3-6 ani, 2007-2020

AUTORI

Ștefan Guga, director Syndex România.
s.guga@syndex.ro

Alexandra Sindreștean, expert în cadrul Syndex România.
a.sindreștean@syndex.ro

IMPRESSUM

Friedrich-Ebert-Stiftung România | Str. Emanoil Porumbaru |
nr. 21 | apartament 3 | Sector 1 | București | România

Responsabil:
Juliane Schulte | Friedrich-Ebert-Stiftung România
Tel.: +40 21 211 09 82 | Fax: +40 21 210 71 91
<https://romania.fes.de>

Pentru comenzi / Contact:
office.romania@fes.de

Fără un acord scris explicit din partea Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), utilizarea comercială a publicațiilor și produselor media apărute sub egida FES este interzisă.

INEGALITĂȚI ECONOMICE DE GEN ÎN ROMÂNIA



Inegalitatea de gen din România este astăzi printre cele mai mari din Uniunea Europeană, neexistând niciun progres semnificativ de-a lungul ultimului deceniu. În ciuda unei creșteri economice importante și a unei perioade economice teoretic foarte bune înainte de pandemie, participarea femeilor pe piața muncii a rămas la niveluri foarte scăzute, atât față de bărbați, cât și din punct de vedere istoric. Când vine vorba de tipul de muncă prestată de femei, există diferențe uriașe între sectoarele de activitate, iar în sectoarele feminizate tendința este ca femeile să ocupe poziții inferioare bărbaților.



Inegalitățile de gen de pe piața muncii se reflectă în decalaje de venit. Din acest punct de vedere, situația înainte de pandemie părea totuși per ansamblu semnificativ mai bună decât la începutul anilor 2010. Reducerea decalajelor de venit s-a datorat în totalitate politicii salariale din sectorul bugetar — mai exact, creșterile salariale generale din aceste sectoare hiperfeminizate au dus la reducerea decalajelor de venit la nivelul întregii economii. Evoluția din sectorul privat a fost exact inversă, perioada de creștere economică fiind însoțită de o lărgire semnificativă a decalajelor de venit între femei și bărbați.



Traectoria de-a lungul ultimului deceniu ne arată cât se poate de evident că reducerea inegalității economice de gen în România nu se va realiza automat. Soluțiile propuse până în prezent de autoritățile din România pentru aceste probleme sunt insuficiente, având aplicabilitate și rezultate cel puțin incerte. Reorientarea politicilor publice privitoare la egalitatea de gen necesită în primul rând o dezbatere publică amplă, din care să reiasă în mod transparent obiectivele și măsurile pe care societatea în ansamblul ei e dispusă să le susțină în vederea echilibrării relațiilor dintre femei și bărbați.

Mai multe informații despre acest subiect pot fi găsite aici:
<https://romania.fes.de>