

Penelope

MODULUL 4

REMUNERAȚIA EGALĂ



Cofinanțat de
Uniunea Europeană

INTRODUCERE

Principiul „**remunerăției egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală**”, care este o cerință legală în UE încă din 1958, rămâne dificil de pus în practică, deoarece femeile sunt încă frecvent plătite mai puțin decât bărbații pentru îndeplinirea aceleiași sarcini. Conform Raportului [Global Gender Gap 2023](#) al Forumului Economic Mondial, în ritmul actual de progres, va dura **131 de ani pentru a se atinge paritatea deplină**.

Diferența de remunerare între sexe în UE, conform unui [raport](#) al Comisiei Europene, a fost de 12,7% în 2021 și abia s-a modificat în ultimii zece ani. Acesta indică faptul că, în medie, **femeile câștigă cu 13,0% mai puțin pe oră decât bărbații**. În plus, femeile care ocupă așa-numitele „locuri de muncă non-standard” se confruntă cu diferențe salariale între genuri și mai mari.

Diferența de remunerare între genuri în general, care ține cont de influența salariilor orare medii, a numărului de ore lucrate în medie lunară (înainte de a lua în considerare munca cu fracțiune de normă) și a ratei de ocupare a forței de muncă, a fost de 36,7% în 2018.

Conform Organizației Internaționale a Muncii, „[formele atipice de angajare](#) (denumite și forme diverse de muncă) reprezintă un termen generic pentru diferite aranjamente de angajare care se abat de la angajarea standard. Acestea includ angajarea temporară; munca cu fracțiune de normă și munca la cerere; munca prin agenție temporară și alte relații de muncă cu mai multe părți; precum și angajarea deghizată și activitățile independente dependente. Întrucât munca de acasă nu are loc la sediul angajatorului, ci la domiciliul lucrătorului sau într-o altă locație aleasă de acesta, aceasta este considerată, de asemenea, o formă diversă de angajare”.

De asemenea, este important de menționat că, potrivit unui [raport](#) de cercetare din 2023, în țările din Europa de Nord și de Vest, așa-numita „penalizare a maternității” este acum cel mai important factor determinant al decalajului de remunerare între genuri, reprezentând 75% din inegalitatea veniturilor. Simplu spus, „penalizarea maternității” se referă la pierderile de venit ale femeilor care au copii. Studiile arată că mamele pot vedea salariile lor scăzând cu până la 5% per copil, comparativ cu femeile fără copii.

Diferența de remunerare între genuri analizează mai mult decât discriminarea salarială; aceasta ia în considerare și **barierele cu care se confruntă femeile** în calea avansării, recompenselor și intrării pe piața muncii, după cum urmează:

- **Segregarea sectorială:** așa-numita „segregare orizontală de gen”, în care bărbații predomină în industrii cu salarii ridicate, precum TIC, iar femeile sunt concentrate în domenii cu salarii scăzute, precum locurile de muncă în îngrijire, sănătate și educație, contribuie major la decalajul de remunerare între genuri. Supra-reprezentarea femeilor în aceste domenii reprezintă aproximativ 24% din decalajul de remunerare între genuri, deoarece locurile de muncă extrem de feminizate suferă frecvent de o subevaluare sistemică.



Penelope

- **Distribuția inegală a muncii plătite și a celei neplătite:** OCDE [susține](#) că inegalitatea de gen în munca de îngrijire neplătită este veriga lipsă în analiza decalajelor de gen în ceea ce privește rezultatele muncii, cum ar fi participarea la forța de muncă, salariile și calitatea locurilor de muncă. În 2022, un [document](#) informativ al Parlamentului European afirma că, întrucât majoritatea muncii de îngrijire neplătite din gospodării este efectuată de femei, „penalizarea îngrijirii neplătite” pentru femeile din UE, care este echivalentă cu câștigurile pe care le-au pierdut din cauza acestei distribuții dezechilibrate a responsabilităților de îngrijire, este estimată la 242 de miliarde de euro pe an.

- **Plafonul de sticlă:** mai puțin de 8% dintre directorii generali de top ai companiilor sunt femei. Poziția în ierarhie afectează valoarea salariilor. Cu toate acestea, managerii au avut cele mai mari diferențe de remunerare între genuri din UE, femeile câștigând cu 23% mai puțin decât bărbații în ocupația lor.
- **Discriminare salarială:** în ciuda faptului că conceptul de egalitate de remunerare este încorporat în Tratatul european ([articolul 157](#) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene) încă din 1957, există cazuri în care femeile sunt plătite mai puțin decât bărbații pentru prestarea unei munci identice sau de o valoare similară.

Cu toate acestea, marea majoritate a diferenței de remunerare între genuri din UE este încă inexplicabilă și nu poate fi corelată cu factori legați de lucrători sau de locul de muncă, cum ar fi educația, ocupația, orele de lucru sau tipul de activitate economică în care este angajată o persoană.

Ar fi mai ușor pentru victimele discriminării salariale să solicite despăgubiri și să își apere dreptul la egalitate de remunerare dacă ar exista o mai mare transparență salarială, deoarece ar fi mai ușor să se identifice inegalitățile salariale nejustificate bazate pe gen pentru munci similare sau de valoare egală.

În aprilie 2023, Consiliul Uniunii Europene a adoptat noi [reguli](#) pentru **combaterea discriminării salariale și pentru a contribui la eliminarea diferenței de remunerare între genuri în UE**. În conformitate cu directiva privind transparența salarială, companiile din UE trebuie să dezvăluie informații despre diferențele de remunerare dintre bărbați și femei pentru muncă de valoare echivalentă și să ia măsuri corective **dacă disparitatea este mai mare de 5%**. Noua orientare conține, de asemenea, măsuri privind compensarea victimelor discriminării salariale și impunerea de amenzi companiilor care încalcă regulile.



Penelope

Cum ar putea contribui transparența salarială la reducerea diferenței de remunerare între sexe?

Transparența salarială este practica de a oferi candidaților la locuri de muncă și angajaților informații despre salariile lor.

Fără transparență salarială

- Candidații la locuri de muncă și angajații adesea nu pot determina dacă sunt tratați corect
- Victimele discriminării salariale au dificultăți în a-și exercita dreptul la egalitate salarială
- Prejudecățile de gen în contextul salariilor continuă

Cu transparență salarială

- Candidații pot evalua o ofertă salarială
- Angajații știu dacă salariul lor este egal cu cel al colegilor de celălalt sex care fac aceeași muncă



Sursa: [Council of the European Union](#).

Penelope

Mai jos sunt câteva exemple despre modul în care această directivă va afecta semnificativ politicile de recompensare ale companiei:

- Primul nivel salarial sau **grila de salarizare trebuie dezvăluită de către angajator** în anunțul de angajare sau înainte de interviu. Viitorii angajatori nu au voie să se intereseze despre salariile anterioare ale lucrătorilor.
- Angajații au dreptul **să se intereseze despre nivelul lor specific de venit**, precum și despre nivelul salarial mediu, defalcat pe genuri, pentru grupurile de angajați care desfășoară activități similare sau la fel de valoroase. Indiferent de dimensiunea companiei, toți angajații au acest drept.
- Companiile cu peste 250 de angajați sunt obligate **să prezinte un raport anual** organismului național competent, care să detalieze disparitatea salarială dintre genuri din organizația lor. Organizațiile mai mici sunt supuse unei cerințe de raportare la trei ani. Organizațiile cu mai puțin de 100 de angajați sunt exceptate de la cerințele de raportare.
- O **evaluare comună a diferenței de remunerare** trebuie efectuată cu reprezentanții angajaților dacă diferența de remunerare dintre genuri depășește 5%.

Această nouă directivă a UE a inclus și sancțiuni pentru nerespectare, cum ar fi:

- Compensații pentru lucrătorii care au suferit discriminare salarială pe criterii de gen, **inclusiv rambursarea integrală a salariilor datorate**, precum și a oricăror bonusuri sau beneficii relevante.
- În cazurile în care angajatorul nu și-a îndeplinit obligațiile de transparență, este **responsabilitatea angajatorului**, nu a angajatului, să demonstreze că nu a existat nicio discriminare salarială.
- Statele membre trebuie să stabilească **sancțiuni explicite** pentru încălcarea acestor reguli, inclusiv amenzi, ca parte a sancțiunilor.
- În procesele juridice sau administrative, organizațiile care supraveghează egalitatea de tratament și **reprezentanții angajaților** pot vorbi în numele angajaților.

Așadar, cum se pot pregăti companiile? Statele membre au acum la dispoziție **trei ani pentru a transpune această directivă** în legislația națională, așadar timpul se scurge. Angajatorii se pot pregăti prin:

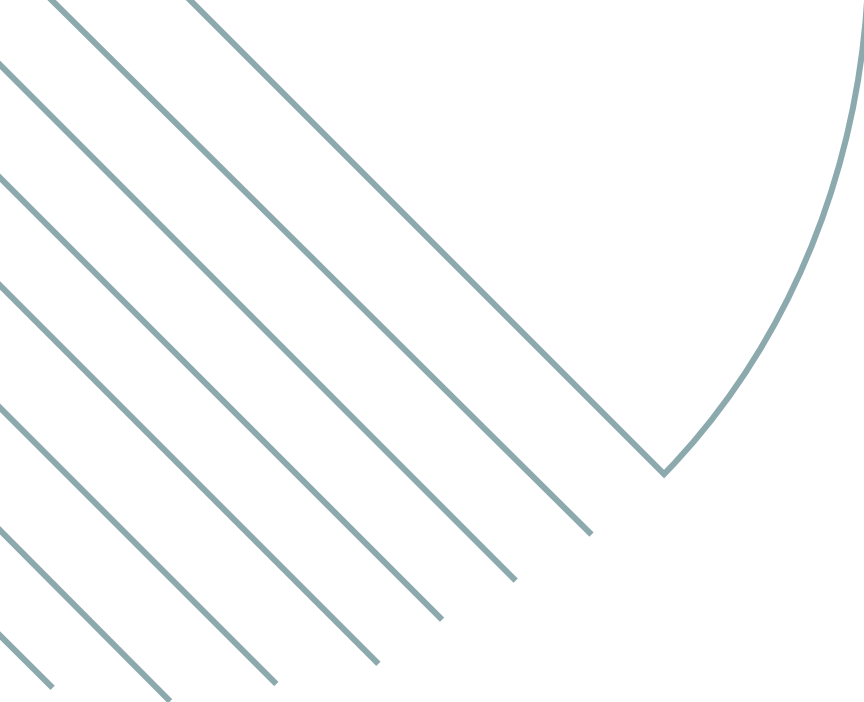
Penelope 



- Utilizarea datelor și statisticilor obiective pentru a cartografia potențialul decalaj salarial actual.
- Crearea unei politici salariale de mediu, social și de guvernare (ESG) orientate spre viitor.
- Stabilirea unor obiective specifice și a unui plan de acțiune pentru a elimina decalajul salarial.
- Crearea de politici și proceduri.
- Implementarea și monitorizarea pas cu pas a schimbărilor.
- Comunicarea cu toate părțile interesate.

Penelope

INSTRUMENTUL #9
AUDITUL EGALITĂȚII DE REMUNERARE
ȘI ANALIZA DIFERENȚELOR DE
REMUNERARE ÎNTRE GENURI



Un audit al egalității de remunerare examinează datele salariale pentru a vedea dacă **toți angajații sunt plătiți echitabil** sau dacă anumite grupuri beneficiază de un tratament preferențial. Pachetele salariale ale angajaților din diferite categorii sunt comparate după ce au fost luați în considerare factori precum rolul postului, statutul de angajat cu jumătate de normă și vechimea în muncă. Scopul principal al auditului este de a stabili dacă femeile (sau oricine cu alte caracteristici protejate) lucrează într-un mediu care poate fi considerat „muncă egală” în comparație cu munca altor grupuri care primesc salarii mai mari.

Acest audit acoperă circumstanțele în care bărbații și femeile sunt angajați în „muncă similară”, în sensul că sarcinile și abilitățile lor sunt aceleași sau similare, în ciuda faptului că sunt în general separați la locul de muncă (de exemplu, bărbații lucrează în depozitare și șoferi, în timp ce femeile lucrează în catering și curățenie). Dacă, de exemplu, nivelul necesar de instruire sau nivelul de responsabilitate este comparabil, auditul ar putea evalua, de asemenea, dacă munca lor are „**valoare egală**”.

Pentru a efectua acest audit al egalității de remunerare, este extrem de valoros **să se constituie un comitet director** încă de la începutul procesului de planificare pentru a ajuta la gestionarea activității auditului. În mod ideal, comitetul director ar trebui să includă un manager sau un reprezentant al departamentului de Resurse Umane, precum și persoane care cunosc cum au fost formate sistemele de salarizare actuale, cum pot fi implementate orice modificări care pot rezulta din audit, cum sunt create sistemul de compensare și structurile de gradare și cum se evaluează locurile de muncă.



Dacă organizația este mică și nu are personal dedicat resurselor umane, este esențial ca în comitet să fie inclusă o persoană cu cunoștințe despre egalitatea de gen și structurile salariale ale organizației sau ca aceasta să apeleze la servicii externe de consultanță sau administrative care să îi poată sprijini în acest proces.

Comitetul director ar trebui să decidă asupra domeniului general de aplicare al auditului în timpul unei discuții inițiale. Dacă acesta este primul audit al organizației, ar putea fi util să se decidă asupra unei faze pilot care să se concentreze pe un departament sau o divizie în care există probleme recunoscute. Toți angajații și lucrătorii relevanți ar trebui incluși într-un audit privind egalitatea de remunerare, care ar trebui să ia în considerare și disparitățile salariale de gen.

Următoarea este o versiune combinată și prescurtată a liniilor directoare elaborate [de Comisia pentru Egalitate și Drepturile Omului \(EHRC\)](#), [Agenția pentru Egalitate de Gen la Locul de Muncă a Guvernului Australian](#) și [Equality Trust](#) pentru a ajuta organizațiile să efectueze în mod curent audituri salariale pentru a demonstra că locul lor de muncă nu este supus discriminării salariale.



**Efectuați un
audit al
egalității de
remunerare**

Un audit al egalității de remunerare vă va ajuta să identificați o diferență de remunerare între sexe și să descoperiți cauzele care vă pot limita capacitatea de a obține egalitatea de remunerare. Integrarea unui audit regulat al egalității de remunerare în cadrul activității dvs. obișnuite va oferi rezultate realizabile și dovezi ale progresului dvs. continuu către egalitatea la locul de muncă.

Sursa: [Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission](#).

DESCĂRCAȚI INSTRUMENTUL [AICI](#)

Vă invităm să explorați Instrumentul de audit al egalității de remunerare, un cadru cuprinzător conceput pentru a ajuta organizația dumneavoastră să abordeze și să elimine diferențele de remunerare între sexe. Acest ghid vă va ghida prin procesul de pregătire, analiză și luare de măsuri pentru a asigura o remunerare egală pentru muncă egală.

Începeți astăzi:

- **Ce trebuie să faceți:** Colectați date relevante privind salariile, clasificați locurile de muncă și analizați compensațiile pentru a identifica diferențele de remunerare între sexe.
- **Cum se face:** Colectați, clasificați și evaluați datele, apoi dezvoltați și implementați strategii pentru a elimina orice disparități de remunerare identificate.



Penelope

INSTRUMENTUL #10
PROMOVAȚI ȘI ASIGURAȚI
EGALITATEA DE REMUNERARE



Plata egală a femeilor și bărbaților pentru aceeași muncă poate ajuta foarte mult organizația dumneavoastră prin:

- Atragerea și menținerea unei forțe de muncă inteligente și diverse.
- Păstrarea unor lucrători cu cunoștințe și calificați pentru a reduce fluctuația angajaților și a stimula eficiența organizației.
- Creșterea moralului și productivității personalului, făcându-i să se simtă apreciați.
- Sprijinirea unei culturi a egalității între bărbați și femei la locul de muncă.
- Constituirea organizației ca un lider important pentru familii și femei.
- Creșterea productivității și a profitabilității ca urmare a unui personal mulțumit.

Femeile cer o mărire de salariu, dar nu o primesc

Conform [studiilor](#), angajații care lucrează mai multe ore sunt mai predispuși să susțină că salariul lor a fost stabilit prin negociere și că au reușit să obțină o mărire de salariu. Femeile sunt dezavantajate, deoarece tind să lucreze cu jumătate de normă sau flexibil și petrec mai mult timp oferind îngrijire neremunerată. Angajații de sex masculin, în special, sunt mai puțin predispuși să solicite o mărire de salariu dacă lucrează mai puține ore. În plus, femeile sunt mai puțin dispuse să lucreze în locuri de muncă în care salariul este negociabil.

Pe baza rezultatelor acestei cercetări, un studiu a concluzionat că nu există diferențe în ceea ce privește șansa de a „cere” o mărire de salariu între bărbați și femei. Femeile nu păreau să fie mai anxioase decât bărbații cu privire la modul în care negocierile le-ar putea afecta relațiile de la locul de muncă. Cu toate acestea, atunci când au cerut, femeile au avut mai puțin succes în obținerea unei mărimi de salariu decât bărbații. Cu alte cuvinte, conform datelor, femeile cer mai mult, dar nu obțin.

Conform unor statistici suplimentare defalcate pe vârste, este posibil ca femeile sub 40 de ani să nu fie la fel de dispuse, deoarece acestea erau mai dispuse să declare că au solicitat și li s-a acordat o mărire de salariu. Acesta poate fi un semn al unei abordări diferite a stilului de negociere între generații.



Remunerare egală pentru valoare egală

Este obligatorie doar în mai puțin de jumătate din economiile din întreaga lume (90 de țări). Și în 88 de economii, legile restricționează locurile de muncă și orele de lucru pe care femeile le pot lucra, afectând 1,6 miliarde de femei (Banca Mondială).



Diferența de remunerare în contextul maternității

Când se compară salariile orare, mamele se confruntă cu o penalizare salarială, de până la 30% în unele țări (OCDE).



Femeile în STEM



Femeile sunt subreprezentate în domeniile STEM. Absolventele în Tehnologiile ale Informației și Comunicațiilor (TIC) reprezintă 1,7%, comparativ cu 8,2% dintre absolvenții de sex masculin. În Inginerie și Producție, 24,6% sunt bărbați și 6,6% sunt femei.

Pensia pentru femeile în vârstă



În medie, în zona OCDE, combinând sursele publice și private, femeile cu vârsta de 65 de ani și peste primesc un venit cu 26% mai mare decât bărbații din sistemul de pensii (OCDE).

Sursa: [IndustriALL](#).

Cele mai bune practici pentru menținerea egalității de remunerare în compania dumneavoastră

Analizați periodic diferența de plată între genuri

Stabiliți politici de autogestionare pentru a identifica și monitoriza remunerarea între bărbați și femei în aceleași roluri. Separarea datelor în funcție de sex este esențială aici.



Creați intervale salariale

Aceasta este o modalitate eficientă de a asigura coerența salarială între bărbați și femei și între profesioniștii din aceeași categorie.

Efectuați evaluări ale performanței

Bazarea creșterilor pe criterii obiective, cum ar fi evaluările performanței, vă ajută să obțineți o distribuție mai echitabilă și egală.



Fiți flexibili față de munca la distanță

Una dintre principalele cauze ale diferenței de remunerare între genuri sunt dificultățile cu care se confruntă femeile în concilierea vieții profesionale cu cea de familie. De obicei, ele sunt cele care au grijă de copiii lor. Facilitarea și încurajarea muncii la distanță va permite femeilor să combine copiii cu cariera lor profesională.



Sursa: [Kenjo](#).

DESCĂRCAȚI INSTRUMENTUL [AICI](#)

Vă invităm să explorați **Instrumentul de negociere a salariilor echitabile și a egalității de remunerare**, conceput pentru a ajuta organizațiile să stabilească practici de salarizare transparente și echitabile. Acest instrument oferă pași practici pentru crearea unor sisteme de salarizare echitabile și ghidarea negocierilor salariale corecte, asigurând oportunități egale pentru toți angajații.

Începeți astăzi:

- **Ce trebuie să faceți:** Construiți sisteme pentru transparența salarială, stabiliți evaluări corecte ale performanței și promovați practici echitabile de negociere a salariilor.
- **Cum să faceți acest lucru:** Afișați politicile salariale, mențineți fișe clare ale posturilor, instruiți supervizorii în evaluări obiective, publicați rapoarte anuale de progres, încurajați discuțiile deschise despre salarii și eliminați prejudecățile în procesele de negociere și angajare.

REFERINȚE

- Artz, Benjamin; Goodall, Amanda H. & Oswald, Andrew J. [Do Women Ask?](#), September 2016.
- Australian Government Workplace Gender Equality Agency. [Guide to gender pay equity. Practical steps to improve pay equity between women and men in your organisation.](#)
- Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union - Part Three: Union Policies and Internal Actions - [Title X: Social Policy - Article 157](#) (ex-Article 141 TEC).
- Council of the European Union. [Gender pay gap: Council adopts new rules on pay transparency](#), 24 April 2023.
- Council of the European Union. [Why pay transparency can help reduce the EU's gender pay gap](#), 2023.
- Equality and Human Rights Commission (EHRC). [Equal pay audit for larger organisations.](#)
- European Commission, [The gender pay gap situation in the EU](#), 2022.
- European Parliament, European Parliamentary Research Service. [What if care work were recognised as a driver of sustainable growth?](#), September 2022.
- IndustriALL Global Union. [International Equal Pay Day](#), 16 September 2022.
- International Labour Organization (ILO). [Non-standard forms of employment.](#)
- International Labour Organization. [Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide](#), 10 January 2009.
- Kenjo. [HR Remuneration Guide.](#)
- Massachusetts Office of Economic Empowerment (OEE). [EqualPayMA: Employer Tool Kit: A Guide to Promoting Equal Pay in the Workplace](#), 2020.
- OECD Development Centre. [Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes](#), December 2014.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. [Same Skills, Different Pay. Tackling Gender Inequalities at Firm Level](#), November 2022.
- PENELOPE Project. [Gender Equality Training Handbook: Supporting European Clusters Towards Gender Mainstreaming](#), January 2023.
- PwC. [Women in Work 2023. Closing the Gender Pay Gap for good: A focus on the motherhood penalty](#), February 2023.
- Staff J, Mortimer JT. [Explaining the motherhood wage penalty during the early occupational career](#). Demography. 2012 Feb;49(1):1-21. doi: 10.1007/s13524-011-0068-6. PMID: 22037996; PMCID: PMC3272159.
- The Equality Trust. [Toolkit for Achieving Equal Pay in your Workplace.](#)
- Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission. [Pay Equality Toolkit.](#)
- We Empower G7 Project (UN Women, International Labour Organization (ILO) & International Training Centre (ITCILO). [Achieving pay equity in your organization: An online module for business leaders and human resources professionals.](#)
- World Economic Forum. [Global Gender Gap Report 2023](#), 20 June 2023.



LUCIA SEEL

INTERNATIONAL
CONSULTING

**PENELOPE a fost finanțat de Uniunea Europeană.
(2022-1-FR01-KA220-VET-000088824).**

Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin, însă, exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat punctele de vedere și opiniile Uniunii Europene sau ale Agenției Executive Europene pentru Educație și Cultură (EACEA). Nici Uniunea Europeană și nici EACEA nu pot fi considerate răspunzătoare pentru acestea.

Penel[♂]pe



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**