Egalitatea de gen si mediul de lucru

Egalitatea de gen se referă la egalitatea dintre femei și bărbați în ceea ce privește drepturile, tratamentul, responsabilitățile, oportunitățile și realizările economice și sociale ale acestora. Există egalitate de gen atunci când bărbații și femeile au aceleași drepturi, responsabilități și oportunități în toate sectoarele societății și atunci când diferitele interese, nevoi și priorități ale bărbaților și femeilor sunt evaluate în mod egal.

Egalitatea de tratament între bărbați și femei a constituit un principiu fundamental al Uniunii Europene încă de la înființarea sa. În 1957, principiul egalității de remunerare pentru muncă egală a devenit parte a Tratatului de la Roma. De atunci, instituțiile europene reafirmă în mod regulat acest principiu, promovându-l ca pe o valoare esențială a UE.

Deși există încă inegalități, în ultimele decenii, UE a făcut progrese mari în direcția asigurării egalității dintre femei și bărbați. Iată măsurile care au dat rezultate:

- legislația privind tratamentul egal
- integrarea perspectivei de gen în toate celelalte politici
- măsuri specifice de promovare a femeii

Semnele sunt îmbucurătoare: tot mai multe femei lucrează și obțin calificări mai bune. Există însă în continuare disparități. Femeile muncesc încă, în mare parte, în sectoarele mai slab plătite și ocupă mai puțin posturi decizionale.

Strategia UE privind egalitatea de gen se aliniază angajamentului Comisiei von der Leyen de a realiza o Uniune a egalității. Ea conține obiective de politică și acțiuni care ar putea duce la progrese mari. Până în 2025, Europa s-ar putea apropia mult de dezideratul de a deveni un continent în care femeile sunt egale cu bărbații. Ideea este ca toți europenii – femei sau bărbați, fete sau băieți – să se bucure de libertatea de a-și urma propria cale, să aibă șanse egale de a prospera, să poată fi membri egali în societate și să poată deveni lideri dacă o merită.

Obiectivele cheie sunt:

- încetarea violenței împotriva femeilor;
- combaterea stereotipurilor de gen; eliminarea disparităților de gen de pe piața forței de muncă;
- asigurarea unei participări egale a femeilor și a bărbaților în diferite sectoare ale economiei;

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020
Axa prioritară 6: Educație și competențe
Titlul proiectului: Învățăm mereu! - Dezvoltarea competențelor angajaților prin cursuri corelate cu nevoile pieței muncii
Cod proiect: POCU/726/6/12/136296

- eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați și a disparităților de gen în ceea ce privește pensiile;
- eliminarea discrepanțelor de gen în ceea ce privește asumarea responsabilităților familiale și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică.

Strategia urmează o abordare dublă: integrarea perspectivei de gen în toate celelalte politici, combinată cu acțiuni specifice. Intersecționalitatea este principiul orizontal pentru punerea sa în aplicare. Deși strategia se concentrează pe acțiunile de pe teritoriul UE, ea este coerentă și cu politica externă a UE privind egalitatea de gen și emanciparea femeilor.

Presiunea pe care o resimt femeile care lucrează cu normă întreagă a crescut semnificativ de la declanșarea pandemiei de COVID-19, în contextul în care acestea se confruntă cu mai multe responsabilități casnice (65%) și cu un volum total de muncă mai mare (33%), conform studiului Deloitte „Understanding the pandemic's impact on working women", realizat la nivel global. Numărul femeilor pe umerii cărora se află cea mai mare parte din responsabilitatea îngrijirii copiilor sau a altor membri ai familiei aproape s-a triplat în timpul pandemiei, de la 17% la 48%. Mamele care lucrează au raportat responsabilități suplimentare legate de îngrijirea copiilor (58%) și de educație, în contextul școlii online (53%).

Aproximativ 82% dintre participantele la studiu spun că rutina zilnică le-a fost perturbată de pandemie. Dintre acestea, 70% sunt îngrijorate cu privire la modul în care aceste schimbări le-ar putea influența capacitata de a avansa în carieră. De asemenea, cele mai multe dintre participantele la studiu simt nevoia să fie tot timpul disponibile la muncă (53% dintre femeile care nu au responsabilități față de alte persoane și 44% dintre cele care au astfel de sarcini).

Totuși, în ciuda provocărilor generate de pandemie, multe dintre participantele la studiu consideră că există potențial de a progresa în anul care urmează, fie prin preluarea unor responsabilități suplimentare, ca urmare a avansării în carieră (52%), fie prin obținerea unei majorări de salariu (47%). În schimb, având în vedere eforturile pe care o astfel de decizie le-ar presupune, 60% pun sub semnul întrebării oportunitatea de a avansa în carieră. Dintre acestea, 41% invocă riscul deteriorării raportului dintre viața personală și cea profesională, iar 30%, manifestarea unor comportamente nepotrivite în cadrul organizației, cum ar fi actele de micro-agresiune sau excluderea din întâlniri ori din proiecte. În aceste condiții, studiul subliniază necesitatea ca angajatorii să depună eforturi pentru ca diversitatea, respectul și incluziunea să devină valori non-negociabile în cultura muncii de zi cu zi. Ținând cont de concluziile studiului, dar și de incertitudinile prind evoluția pandemiei, organizațiile trebuie să ia măsuri pentru a sprijini în mod concret femeile care se confruntă cu sarcini suplimentare din cauza pandemiei. Cercetarea a avut în vedere inclusiv identificarea unor astfel de măsuri, care să ajute femeile să evolueze în carieră, fără repercusiuni asupra vieții personale. Printre acestea se numără asigurarea unui cadru de lucru flexibil, oferirea de oportunități de mentorat și implementarea unor

experiențe de învățare adaptate la noua rutină zilnică. Regăsim această abordare și în mediul de business din România, respectiv angajatori care caută soluții pentru a răspunde dificultăților cu care se confruntă femeile în această perioadă.

În contextul pandemiei, multe femei și-au exprimat loialitatea față de angajatorii actuali, o treime dintre ele (32%) plănuind să rămână la actualul loc de muncă între doi și cinci ani, iar 30%, mai mult de cinci ani. Întrebate fiind care sunt acțiunile care le-ar determina să rămână la actualul loc de muncă, 55% au menționat o promovare sau o mărire de salariu, 48%, mai multă flexibilitate în modul de lucru, 47%, dotarea adecvată pentru desfășurarea activității, 45%, beneficii mai atractive, 40%, oportunități suplimentare de învățare și cooptarea în proiecte interesante. Și în acest caz există diferențe mari între femeile cu responsabilități de îngrijire a altor persoane și cele fără astfel de sarcini. Acestea din urmă preferă oportunitățile legate de carieră, respectiv de învățare și dezvoltare profesională (49%, față de 33%, în cazul celor cu responsabilități de îngrijire), iar mamele care lucrează sunt mai interesate de beneficii precum concediul medical sau cel parental (49% vs. 33%).

Studiul Deloitte „Understanding the pandemic's impact on working women" are la bază un sondaj la care au participat aproximativ 400 de femei din nouă țări din întreaga lume și evidențiază impactul pandemiei asupra raportului dintre viața personală și cea profesională și riscurile asupra progreselor realizate în ultimii ani în obținerea egalității de gen la locul de muncă. Persoanele intervievate lucrează cu normă întreagă în companii din domenii diverse, cu cel puțin 1.000 de angajați, și ocupă poziții începând de la activitatea de secretariat până la vicepreședinte. Majoritatea sunt căsătorite și au cel puțin un copil.

Mediul de lucru

Politicile interne de resurse umane ce sprijina recrutarea cu scopul de a creste diversitatea fortei de munca deseori completeaza aceste activitati ce se indreapta spre exterior. In unele companii, specificarile legate de persoana au fost schimbate pentru a incerca sa primeasca si sa atraga in mod activ diversitatea, de exemplu, cerand aplicantilor sa fie deschisi, sa aiba abilitatea de a vorbi mai mult de o singura limba straina, sa aiba experienta multiculturala, sensibilitate ecologica, atasament pentru sansele egale, etc.

Pe langa cresterea diversitatii fortei de munca, companiile au de asemenea nevoie de abilitatile necesare pentru a o gestiona si pentru a crea medii ce asigura respectul si echitatea pentru toti. Companiile au raspuns la aceasta nevoie implementand o serie de politici de resurse umane si programe indreptate spre sprijinul mediului de lucru si experienta personalului. Acestea includ: politici anti-umilire, politici de lucru flexibile si de lucru acasa, nemultumiri, plangeri si politici si proceduri de siguranta la locul de munca, impreuna cu inregistrarea si sistemele de informare a managementului cu scopul de a masura progresul in comparatie cu obiectivele de egalitate.

Modalitati de actiune pentru oportunitati egale:

- Actiuni care sprijina angajatii sa-si dezvolte retele de suport;
- Persoane suport pentru angajatii cu dizabilitati;
- Includerea in auditul intern al resurselor umane a indicatorilor privind: genul, nivelul de educatie, varsta, etnia angajatilor;

Modalitati de actiune prin training si dezvoltare:

- Programe de mentorat pentru angajatii din grupurile subreprezentate;
- Workshopuri pentru manageri privind gestionarea diferentelor si a diversitatii culturale a angajatilor;
- Operationalizarea si dezvoltarea unor competente si abilitati de tipul: empatie, autoapreciere si reflectie, deschidere, atitudine flexibila, stabilitate emotionala;
- Identificarea unor stereotipuri care se regasesc la angajati si la manageri si includerea in traininguri a unor activitati de adresare a acestora;
- Programe de training pentru manageri, prin care sa invete sa identifice nevoi diferite ale angajatilor si modalitati de a-i face pe acestia sa se simta valorizati;
- Formarea managerilor pentru a gestiona adecvat situatii in care un angajat are opinii diferite decat cele ale sale, referitoare la o sarcina sau o decizie;

Pentru a fi implementate eficient, programele privind diversitatea au nevoie de:

- Suport puternic din partea managementului;
- Un diagnostic privind cultura organizationala si climatul din organizatie;
- Persoane din departamentul de resurse umane care sa aiba ca responsabilitate explicita managementul diversitatii;
- Actiuni de multiplicare a obiectivelor privind diversitatea in eforturi de educatie si dezvoltare pentru toti membrii organizatiei.

Implementarea managementului diversităţii are ca rezultat:

- Mai multe şanse de a angaja persoana potrivită pentru postul potrivit.
- Un management al resurselor umane care conduce către o performanţă mai mare.
- Absenteism mai scăzut.
- Loialitatea mai mare a angajaţilor.
- Costuri pentru traininguri şi recrutare mai scăzute.
- Sănătatea socială şi emoţională a angajaţilor.

Cum implementăm managementul diversităţii?
Managementul diversităţii se implementează printr-o politică coerentă la nivelul organizaţiei formulată prin regulamentul intern.

Regulamentul intern cuprinde cel puţin următoarele categorii de dispoziţii:

- reguli privind protecţia, igiena şi securitatea în muncă în cadrul unităţii
- reguli privind respectarea principiului nediscriminării şi al înlăturării oricăror forme de încălcare a demnităţii
- drepturile şi obligaţiile angajatorului şi ale salariaţilor
- procedura de soluţionare a cererilor sau reclamaţiilor individuale ale salariaţilor
- reguli concrete privind disciplina muncii în unitate

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020
Axa prioritară 6: Educație și competențe
Titlul proiectului: Învățăm mereu! - Dezvoltarea competențelor angajaților prin cursuri corelate cu nevoile pieței muncii
Cod proiect: POCU/726/6/12/136296

- modalităţile de aplicare a altor dispoziţii legale sau contractuale specifice
- abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile
- reguli referitoare la procedura disciplinară

Intocmit de
Expert informare si constientizare S
Bartos Elvira