

Șanse egale la angajare pentru femei și bărbați

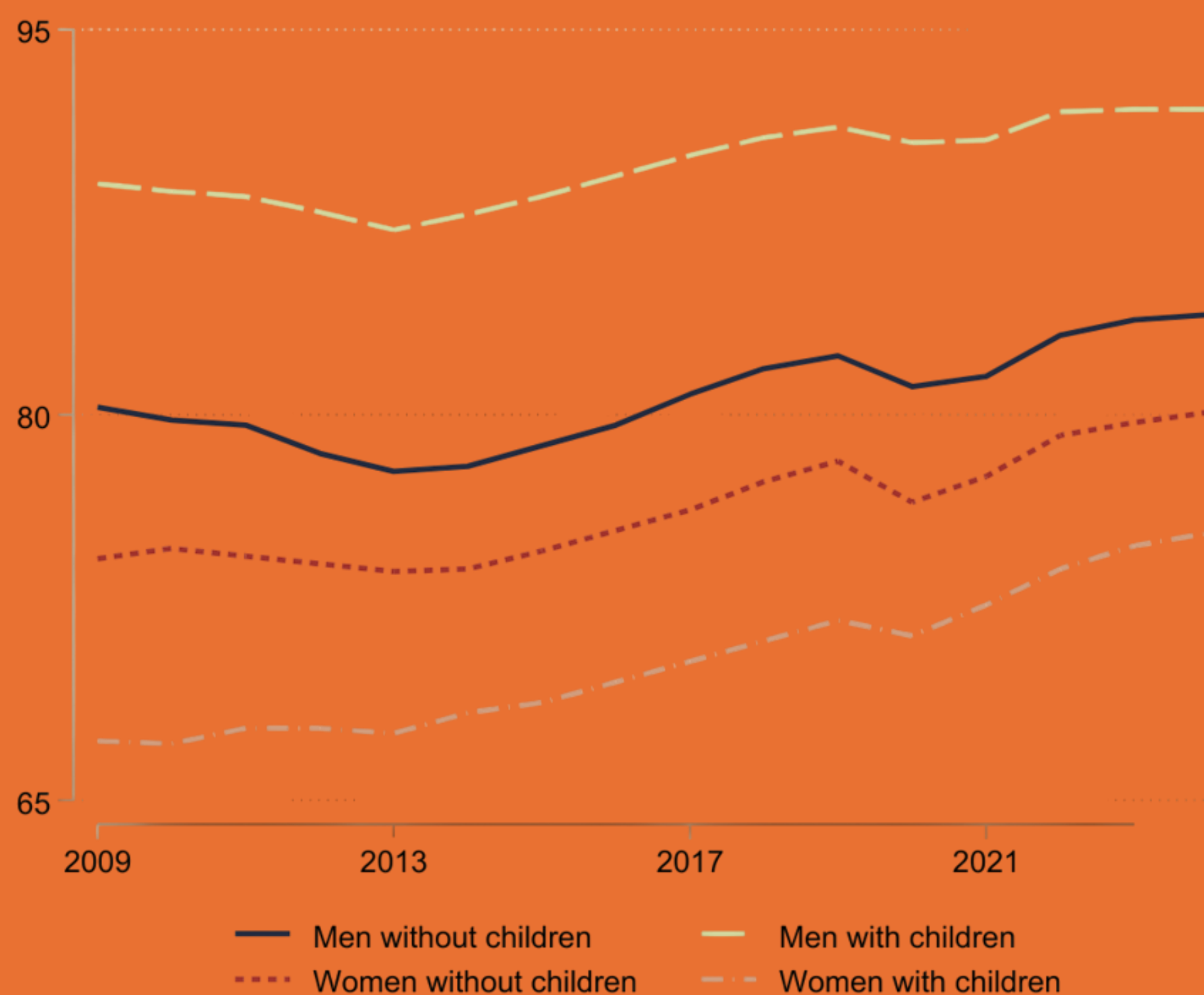


PATHS2INCLUDE



Decalajul de ocupare a forței de muncă între părinți în funcție de gen

Rata de ocupare a forței de muncă în funcție de gen și de statutul de părinte (pe baza datelor EU-LFS)



Decalajul de ocupare a forței de muncă în rândul părinților persistă în Europa:

- **Penalizarea maternității:** Ocuparea unui loc de muncă de către femei este afectată negativ de calitatea de părinte
- **Avantajul de paternitate:** Locul de muncă al taților rămâne stabil sau chiar crește
- Există în continuare **lacune în ceea ce privește dovezile** privind cauzele acestor modele

Bariere și oportunități pentru egalitatea de gen pe piața muncii

Impactul normelor de gen asupra modelelor de participare a părinților pe piața muncii

În UE se înregistrează o evoluție treptată către norme de gen mai progresiste, însă persistă viziunile tradiționale.

Normele de gen progresiste conduc la:

În cazul **mamelor**:

- Rate mai ridicate ale muncii cu normă parțială și la distanță
- Mai multă flexibilitate pentru a echilibra munca și îngrijirea copiilor

În cazul **taților**:

- Mai puține dezavantaje pe piața muncii (de ex., subocupare)
- Mai multe avantaje (de ex., funcția de supervisor)

Diferențe regionale: Țările nordice au norme de gen mai egalitare și cele mai mici diferențe de ocupare a forței de muncă în comparație cu Europa Centrală și de Est.

→ Normele de gen progresiste conduc la **rezultate pozitive** atât pentru femei, cât și pentru bărbați.

Munca la distanță sprijină incluziunea femeilor pe piața muncii

Creșterea muncii la distanță după pandemia COVID-19 a condus la:

- O probabilitate mai mare ca mamele să fie **angajate cu normă întreagă**, ceea ce a dus la o reducere cu 25% a **diferenței de ocupare a forței de muncă** între femeile cu și fără copii
- O creștere a numărului de ore lucrate
- O creștere a **orelor de lucru dorite**, care a condus la o reducere a diferenței dintre orele de lucru dorite de femeile cu și fără copii

Impactul variază în funcție de **vârsta copiilor** și de situația gospodăriei.

→ Munca la distanță contribuie la **reducerea constrângerilor de timp** pentru mame, ceea ce poate sprijini integrarea acestora pe piața muncii.

De ce este important?

Mamele lucrează mai des cu jumătate de normă sau pe posturi mai puțin calificate, ceea ce duce la **dezavantaje** pe termen lung în ceea ce privește veniturile, evoluția în carieră și pensionarea.

Tații pot pierde beneficiile emoționale și de dezvoltare ale implicării active în îngrijirea copiilor.

Egalitatea de gen pe piața muncii este importantă pentru **bunăstarea copiilor**: din punct de vedere economic, social și al dezvoltării. Atunci când mamele și tații au acces egal la locuri de muncă bune, la salarii echitabile și la condiții de muncă favorabile, copiii beneficiază în mai multe moduri măsurabile.

UE a convenit asupra unui obiectiv de reducere la jumătate a decalajului de ocupare a forței de muncă între femei și bărbați (comparativ cu 2019) până în 2030. **Principalele cadre europene se concentrează pe egalitatea de gen:** Foaia de parcurs a UE pentru drepturile femeilor, Strategia privind egalitatea de gen 2026-2030, Pilonul european al drepturilor sociale.

Cum putem promova egalitatea de gen pe piața muncii?

- **Locuri de muncă favorabile familiilor**, prin extinderea formelor de lucru flexibile, cum ar fi munca la distanță, pentru a susține angajarea mamelor după naștere și pentru a reduce penalizarea maternității.
- Accesul la servicii de îngrijire a copiilor la prețuri accesibile și politici de concediu parental bazate pe egalitatea de gen, care să încurajeze **împărțirea mai echitabilă a responsabilităților de îngrijire**.
- Contestarea activă a **stereotipurilor** și normelor de **gen** privind îngrijirea și munca, sprijinind atât tații care aleg să se implice mai mult acasă, cât și mamele care caută poziții de conducere cu normă întreagă.
- **Diverse modele de rol** diverse în campaniile de sensibilizare, în mass-media, în educație și la locul de muncă pentru a accelera normalizarea rolurilor netradiționale.
- **Măsuri organizaționale** împotriva discriminării la angajarea mamelor.
- **Politici adaptate la nivel regional**, deoarece atitudinile culturale variază semnificativ între țări și în interiorul acestora.
- **Cercetări suplimentare** privind normele de gen și ocuparea forței de muncă, efectele muncii la distanță asupra altor rezultate în carieră, cum ar fi creșterea salariilor, ratele de promovare sau mobilitatea profesională și dacă există diferențe între nivelurile de calificare și sectoare, precum și asupra sănătății mentale și bunăstării părinților.

PATHS2INCLUDE este un proiect de cercetare de 3 ani finanțat de Horizon Europe care investighează aspectele multidimensionale ale discriminării, politicile care ar putea reduce inegalitățile și promova incluziunea socială pe piețele europene ale muncii și factorii de risc ai vulnerabilității care pot apărea în viitorul muncii. Cercetarea se concentrează pe trei procese-cheie de pe piața forței de muncă: recrutarea; parcursurile de carieră; și ieșirea timpurie din viața activă, acordând o atenție deosebită participării pe piața forței de muncă la intersecția dintre gen, etnie, vârstă, sănătate, dizabilități și responsabilități de îngrijire.



Finanțat de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin, însă, exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat punctele de vedere și opiniile Uniunii Europene. Nici Uniunea Europeană și nici autoritatea finanțatoare nu pot fi considerate răspunzătoare pentru acestea.