

INEGALITĂȚI DE GEN PE PIAȚA MUNCII DIN UE

*Cătălina-Adriana IVĂNUȘ, doctorand,
ASE București, România*

Egalitatea de tratament între femei și bărbați este un drept fundamental, parte a principiilor generale ale dreptului european. Inegalitățile dintre femei și bărbați încalcă drepturile fundamentale. Ca și în alte domenii ale vieții și în raporturile de muncă încă există o serie de inegalități de fapt. Mai importante sunt segregările de gen și diferențele de remunerare.

Cuvinte cheie: discriminare, piața muncii, segregare de gen, diferența de remunerare.

Introducere. Articolul 157(1) din Tratatul de la Lisabona reprezintă baza dreptului UE în domeniul egalității între femei și bărbați în cadrul relațiilor de muncă.

În 2006 a fost adoptată o directivă de reformare a legislației în domeniul egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă. Aceasta reprezintă principala reglementare în domeniul egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul relațiilor de muncă.

Reglementările UE interzic, inter alia, discriminarea directă, discriminarea indirectă pe criteriul sexului. Sunt interzise, de asemenea, diferențele de remunerație între femei și bărbați pentru aceeași muncă sau muncă de aceeași valoare.

Principiul egalității între femei și bărbați este una dintre valorile pe care se întemeiază Uniunea (articolul 2 din Tratatul privind Uniunea Europeană), iar promovarea egalității între femei și bărbați este unul dintre obiectivele UE (articolul 3 alineatul 3).

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat faptul că egalitatea de tratament între femei și bărbați este un drept fundamental, parte a principiilor generale ale dreptului european [1]. Astfel Curtea stabilește că egalitatea de tratament între femei și bărbați este și un drept fundamental al omului, dar și un principiu general al legislației europene. Mai mult, egalitatea între femei și bărbați este considerată și de legislația recentă ca principiu fundamental. Așadar inegalitățile dintre femei și bărbați încalcă drepturile fundamentale.

Ocuparea forței de muncă și rata șomajului în UE. Rata de ocupare a forței de muncă a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani în UE și Croația (UE-28), așa cum reiese din sondajele forței de muncă la nivelul UE (UE AFM), începând cu anul 2002, a fost în continuă creștere și a atins maximumul de 65,7% în 2008. În anii următori rata de ocupare a forței de muncă a cunoscut o scădere, scăderea din anii 2009 și 2010 fiind cauzată de criza financiară și economică globală. Această scădere a fost de scurtă durată, oprindu-se în anul 2011, când a existat o creștere de 0,1%, până la valoarea de 64,1%, valoare care s-a lăsat și în 2012

GENDER INEQUALITIES IN THE EU LABOUR MARKET

*Catalina-Adriana IVANUS, PhD Student,
ASE Bucharest, România*

Equal treatment between women and men is a fundamental part of the general principles of European law. Inequalities between women and men violate fundamental rights. As in other aspects of life, in employment still exists a number of de facto inequalities. From these inequalities gender segregation and gender pay gap are important.

Key words: discrimination, labour market, gender segregation, gender pay gap.

JEL Classification: J16, J21, J71, K31

Introduction. Article 157(1) of Treaty of Lisbon represents the bases of the EU law on equality between men and women in employment relationships.

In 2006 was adopted a directive recasting legislation on equal treatment between men and women in matters of employment and occupation. This directive includes the main provisions on equal treatment between men and women in employment.

EU regulations prohibit, inter alia, direct discrimination, indirect discrimination on grounds of sex. There are also prohibited, the differences in pay between women and men for equal work or work of equal value.

The principle of equality between women and men is one of the values of the Union (Article 2 of the Treaty on European Union) and promoting gender equality is an objective of the EU (Article 3 paragraph 3).

The Court of Justice of European Union held that equal treatment between women and men is a fundamental part of the general principles of European law [1]. Thus, the Court determined that equal treatment between women and men is a fundamental human right but also a general principle of EU law. Moreover, equality between women and men is considered a fundamental principle by recent legislation. So gender inequalities between women and men are violate fundamental rights.

EU employment and unemployment rates. The EU and Croatia (EU-28) employment rate for persons aged 15 to 64, as measured by the EU's labour force survey (EU LFS), since 2002, has increased and reached a maximum of 65.7% in 2008. In the following years the employment rate has decreased, the decrease in 2009 and 2010 was due to the global financial and economic crisis. This has a short duration and it of was halted in 2011 when there was a small increase of 0.1% up to 64.1%, a value that was maintained in 2012.

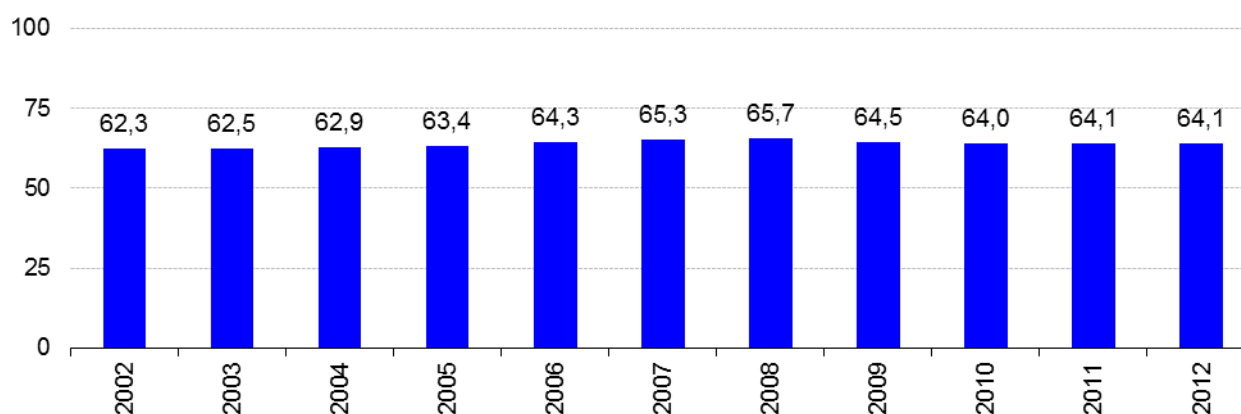


Fig. 1. Rata de ocupare a forței de muncă a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani în EU-28/

Fig. 1. The EU-28 employment rate for persons aged 15 to 64

Sursa/Source: Elaborată de autoare în baza datelor Eurostat/ Created by the author based on dates from Eurostat.

Ratele de ocupare a forței de muncă sunt în general mai mici în rândul femeilor. În 2012 la nivelul UE-28 rata de ocupare a bărbaților a fost de 69,6%, comparativ cu 58,5% rata de ocupare a femeilor. O comparație pe termen lung ne arată că în timp ce rata de ocupare a bărbaților a scăzut în 2012 a fost sub nivelul din 2002, proporția femeilor pe piața muncii a crescut de la 54,3% în 2002 la 58,5% în 2012.

În tabelul 1 se poate observa rata de ocupare a bărbaților și femeilor în cadrul țărilor membre UE. În 2012 rata de ocupare a bărbaților a fost mai ridicată decât cea a femeilor în toate statele membre UE și în Croația. Rata de ocupare a femeilor a fost mai mică în toți ani comparați.

În ultimi ani se observă o creștere a ratei de ocuparea femeilor pe piața muncii, cu toate aceasta rata de ocupare a femeilor a fost mai mică decât cea a bărbaților în toți ani comparați.

Pe piața muncii femeile sunt încă supra-reprezentate în sectoare mai prost plătite și sub-reprezentate în funcțiile de decizie. Atribuțiile familiale mențin scăzută rata de ocuparea femeilor pe piața muncii, femeile continuând să lucreze în gospodărie mai multe ore decât bărbații [2].

Employment rates are generally lower among women. In 2012, the employment rate for men stood at 69.6% in the EU-28 as compared with 58.5% for women. A longer-term comparison shows that while the employment rate for men in 2012 was below the 2002 level, the proportion of women in employment has increased from 54.3% in 2002 to 58.5% in 2012.

In table 1 you can notice male and female employment rates in EU countries. In 2012 male employment rates were higher than those for women across all of the EU Member States and Croatia.

In latest years there is an increase in the employment rate of women in the labour market, although the women employment rates were lower than men in all years in comparison.

In the labour market women are still over-represented in lower paid sectors and under-represented in decision-making positions. Parenthood keeps female employment rates down, and women continue to work more unpaid hours than men at home [2].

Tabelul 1/ Table 1

**Rata de ocupare a bărbaților și femeilor în cadrul țărilor membre UE/
Male and female employment rates in EU countries**

	Bărbați/Male			Femei/Female		
	2002	2007	2012	2002	2007	2012
UE-28/EU-28	70,3	72,4	69,6	54,3	58,1	58,5
Austria/Austria	76,4	78,4	77,8	61,3	64,4	67,3
Belgia/Belgium	68,3	68,7	66,9	51,4	55,3	56,8
Bulgaria/Bulgaria	53,7	66,0	61,3	47,5	57,6	56,3
Cehia/Czech Republic	73,9	74,8	74,6	57	57,3	58,2
Cipru/Cyprus	78,9	80	70,4	59,1	62,4	59,4
Croația/Croatia	60,5	64,4	55,1	46,7	50	46,2
Danemarca/Denmark	80	80,8	75,2	71,7	73,2	70
Estonia/Estonia	66,5	73,2	69,7	57,9	65,9	64,7
Finlanda/Finland	70	72,1	70,5	66,2	68,5	68,2
Franța/France	69,5	69,1	68	56,7	59,6	60
Germania/Germany	71,8	74,7	77,6	58,9	63,2	68
Grecia/Greece	72,2	74,9	60,6	42,9	47,9	41,9

Irlanda/Ireland	75,4	77,5	62,7	55,4	60,6	55,1
Italia/Italy	69,1	70,7	66,5	42	46,6	47,1
Letonia/Latvia	64,3	72,5	64,4	56,8	64,4	61,7
Lituania/Lithuania	62,7	67,9	62,2	57,2	62,2	61,8
Luxemburg/Luxembourg	75,1	72,3	72,5	51,6	56,1	59
Malta/Malta	74,7	72,9	73,3	33,9	35,7	44,2
Marea Britanie/ United Kingdom	77,7	77,5	75,2	65,2	65,5	65,1
Olanda/Netherlands	82,4	82,2	79,7	66,2	69,6	70,4
Polonia/Poland	56,9	63,6	66,3	46,2	50,6	53,1
Portugalia/Portugal	76,5	73,8	64,9	61,4	61,9	58,7
România/Romania	63,6	64,8	66,5	51,8	52,8	52,6
Slovacia/Slovakia	62,4	68,4	66,7	51,4	53	52,7
Slovenia/Slovenia	68,2	72,7	67,4	58,6	62,6	60,5
Spania/Spain	72,6	76,2	60,2	44,4	54,7	50,6
Suedia/Sweden	74,9	76,5	75,6	72,2	71,8	71,8
Ungaria/Hungary	62,9	64	62,5	49,8	50,9	52,1

Sursa/Source: Eurostat.

Cea mai mare diferență între ratele de ocupare a fost de 29,1% în Malta. Spre deosebire de Malta, în Lituania diferența între ratele de ocupare este insesizabilă (0,4%). Mici diferențe sunt și în Finlanda (2,3%) și în Letonia (2,7%). România a raportat o diferență de aproape 14%.

The highest difference between employment rates was 29.1% in Malta. Unlike Malta, in Lithuania there was almost no difference in employment rates by sex (0.4%). Small difference was in Finland (2.3%) and in Latvia (2.7%). Romania reported a difference of just less than 14%.

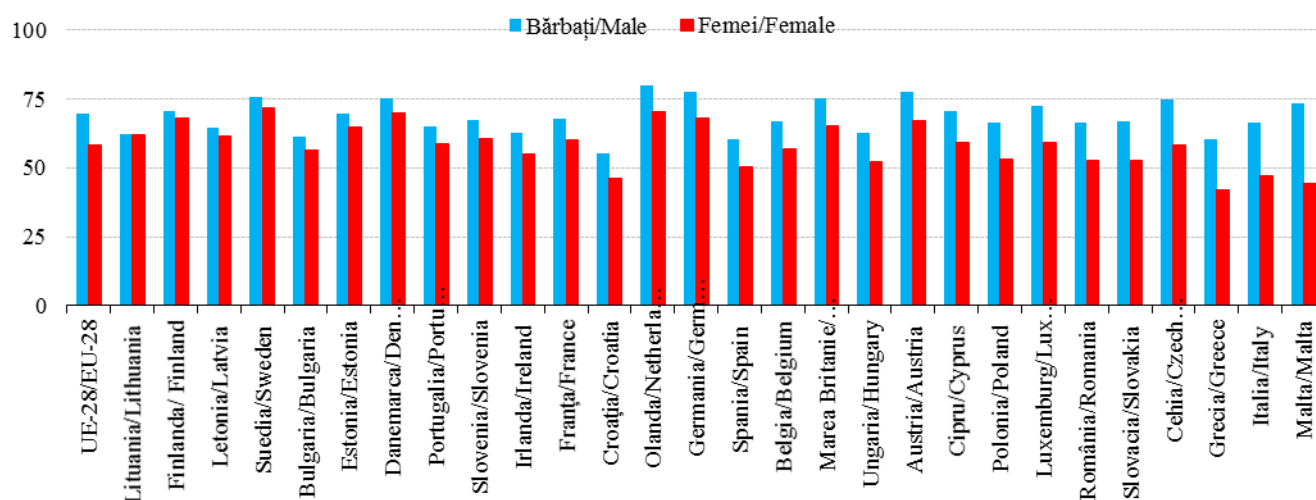


Fig. 2. Ratele de ocupare a forței de muncă în funcție de sex în EU-28, ordonate în funcție de diferența dintre ele/
Fig. 2. The EU-28 employment rates by sex, ranked according to the difference between them

Sursa/Source: Elaborată de autoare în baza datelor Eurostat/ Created by the author based on dates from Eurostat.

Rata șomajului în 2012 a fost de 10,5% în rândul persoanelor cu vârste între 15 și 64 ani în UE-27, variind de la 25% în Spania la 4,3% în Austria. România a avut în 2012 o rata a șomajului de 7%.

Rata șomajului în rândul femeilor este mai mare decât în rândul bărbaților. În Grecia este o diferență semnificativă de 6,7%. În două dintre țările UE (Cehia și Italia) diferența dintre rata șomajului în rândul bărbaților și femeilor este de aproximativ 2%. În alte cinci țări (Polonia, Malta, Luxemburg, Slovenia și Slovacia) diferența este de aproximativ 1%. Spania, Franța și Danemarca, ratele șomajului sunt apropiate. În restul țărilor rata șomajului în rândul bărbaților este mai mare decât rata șomajului în rândul femeilor.

The unemployment rate in 2012 for the 15–64 age group is 10.5% for the EU27, ranging from 25% in Spain to 4.3% in Austria. In 2012 Romania had an unemployment rate of 7%.

The unemployment rate among women are higher than the unemployment rate among men. Significant difference in the unemployment rate of women is in Greece, where the difference is 6.7%. In two EU countries (Czech Republic and Italy) the gap between the unemployment rate of male and female is about 2%. Another five countries (Poland, Malta, Luxemburg, Slovenia, and Slovakia) has a difference around 1%. Spain, France and Denmark the unemployment rates are closer. In the rest of countries the men unemployment rate are higher than the women unemployment rate.

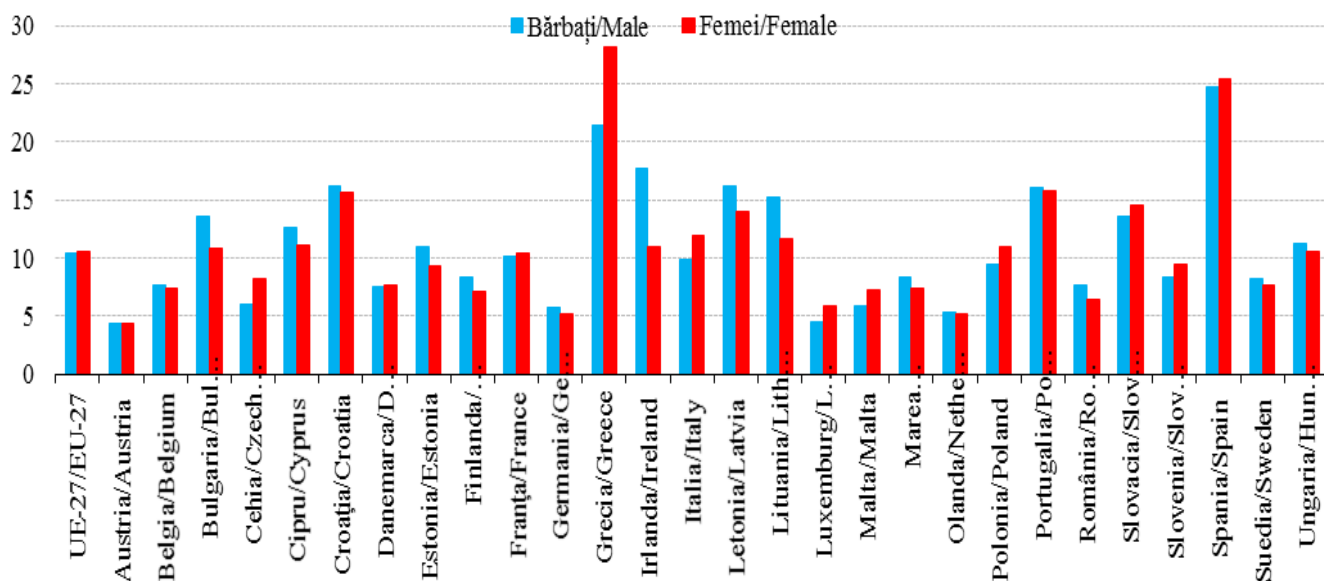


Fig. 3. Rata șomajului în UE-27 în funcție de sex/
Fig. 3. Unemployment rate in EU-27 by sex

Sursa/Source: Eurostat.

Contractele de muncă. Contractele de muncă pot fi cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă. Din totalul contractelor de muncă aproape 32% sunt femeile angajate cu fracțiune de normă și doar 8,4% bărbați. Proportia bărbaților și femeilor angajați cu fracțiune de normă în 2012 variază în UE.

În Olanda 76,9% din femeile angajate au încheiat, în 2012, un contract cu timp parțial, cea mai mare rată dintre statele membre UE. Rata cea mai scăzută dintre statele membre UE (2,5%) este în Bulgaria. România are o rată destul de mică a femeilor angajate cu fracțiune de normă (9,7%).

Employment contracts. Employed persons can either work full-time or part-time. In total employment almost 32% are women employed part-time and only 8.4% are men employed part-time. The proportion of men and women that worked on a part-time basis in 2012 varies across EU.

In the Netherlands 76.9% of all women employed worked on a part-time basis in 2012, the highest rate among the EU Member States. The lowest rate among the EU Member States is in Bulgaria (2.5%). Romania has a low rate of employed part-time (9.7%).

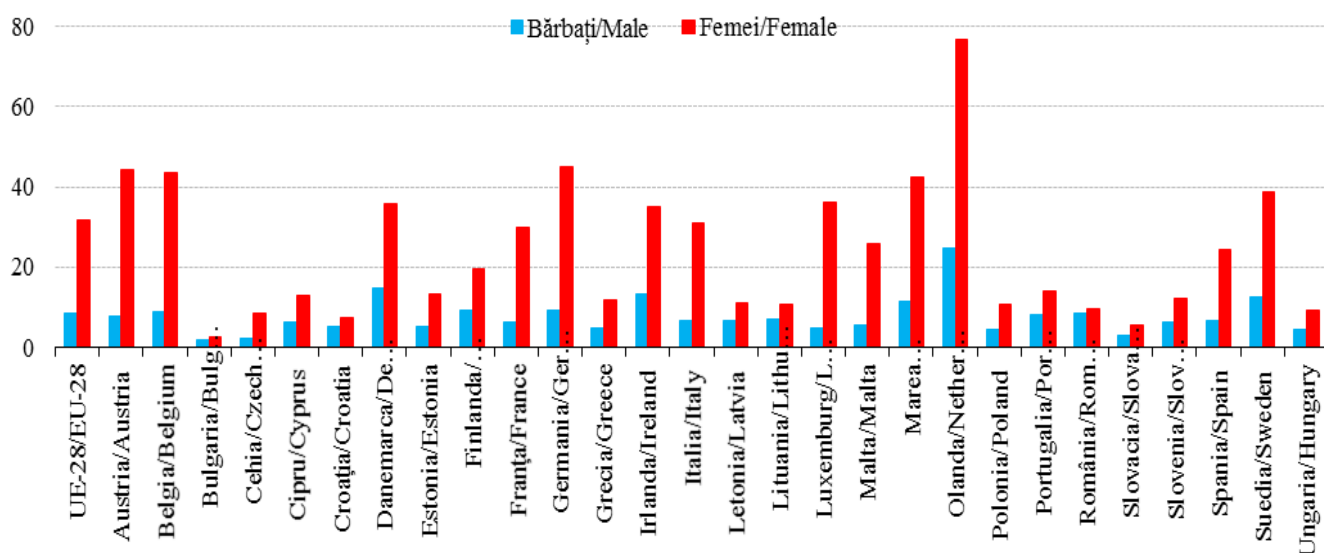


Fig. 4. Persoane angajate în baza unui contract cu timp parțial în funcție de sex/
Fig. 4. Persons employed part-time by sex

Sursa/Source: Eurostat.

Unul dintre motivele pentru alegerea unui contract de munca cu fracțiune de normă este acela de a îngriji copii sau bătrânii. La nivelul UE-28, în 2012, pentru 28,4% dintre femei și 3,9% dintre bărbați motivul principal pentru care au încheiat un contract cu timp parțial a fost acela al îngrijirii copiilor sau bătrânilor din familie. Marea Britanie are cea mai mare rată, la polul opus se află Danemarca, România și Slovacia.

În 2012 aproape 14% din angajați aveau încheiate contracte pe perioadă determinată. În cadrul EU-28 există diferențe între bărbați și femei care au încheiat contracte pe perioadă determinată. În Polonia 27,3% dintre bărbați și 26,2% dintre femei desfășurau activitate temporară. În Spania și Portugalia proporția a fost în jur de 20%. Valori sub 5% au fost în Letonia, Bulgaria, Estonia, Lituania și România.

În Cipru se înregistrează cea mai mare diferență între contractele pe perioadă determinată încheiate de femei și cele încheiate de bărbați, astfel 20,9% dintre femei și doar 9% dintre bărbați sunt angajați pe o perioadă determinată. În Finlanda mai mult de 18% femei și 12% bărbați sunt angajați pe o perioadă determinată. Proporția femeilor angajate pe o perioadă determinată este mai mare decât cea a bărbaților în 16 țări (Suedia, Cehia, Slovenia, Spania, Grecia, Belgia, Olanda, Italia, Franța, Danemarca, Malta, Marea Britanie, Luxemburg, Slovacia, Irlanda și Germania). În Austria ponderile sunt egale. În Croația, Portugalia, România, Bulgaria raportul se schimbă, bărbații fiind angajați într-o proporție mai mare decât femeile pe perioadă determinată, dar diferențele sunt foarte mici. Diferențe mai mari sunt în Polonia, Lituania, Ungaria, Estonia sau Letonia, dar nu mai mari de 3%.

One of the reasons for part-time employment is looking after children or incapacitated adults. In 2012, in EU-28, for 28.4% of women and 3.9% of men the main reason for part-time employment is looking after children or incapacitated adults. United Kingdom has the highest rate. At the opposite there are Denmark, Romania and Slovakia with a low rate.

Almost 14% of employees have jobs with fixed-term contracts in EU-28 in 2012. The proportion of men and women employed on fix-term contract varies across the EU-28. In Poland 27.3% of men and 26.2% of women was employed on fix-term contracts. In Spain and Portugal the proportion was around 20%. Values under 5% was in Latvia, Bulgaria, Estonia, Lithuania and Romania.

In Cyprus is the largest difference between fixed-term contracts concluded by women and men. In Cyprus 20.9% of women and only 9% of men are employed on fixed-term contracts. In Finland more than 18% of women and 12% of men worked in fixed-term jobs in 2012. The proportion of women employed in a fixed-term contract is higher than the proportion of women employed in a fixed-term contract in 16 EU countries (Sweden, Czech Republic, Slovenia, Spain, Greece, Belgium, Netherlands, Italy, France, Denmark, Malta, United Kingdom, Luxemburg, Slovakia, Ireland and Germany). In Austria the weights are equal. In Croatia, Portugal, Romania, Bulgaria the proportion is reversed, men are employed in a greater proportion than women on fixed-term contracts, but the differences are very small. Larger differences are in Poland, Lithuania, Hungary, Estonia or Latvia, but not more than 3%.

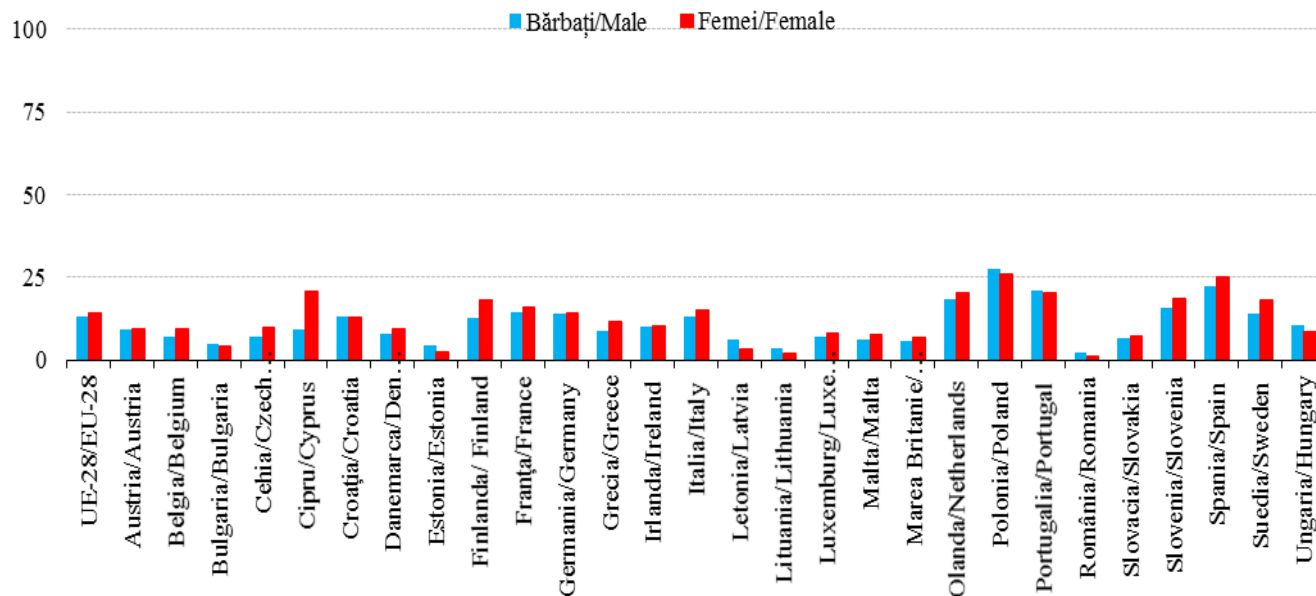


Fig. 5. Persoane angajate în baza unui contract pe perioadă determinată în funcție de sex/

Fig. 5. Persons employed fixed-term by sex

Sursa/Source: Elaborată de autoare în baza datelor Eurostat/ Created by the author based on dates from Eurostat.

Persoane angajate pot fi diferențiate în funcție de statutul profesional, putând fi angajați sau persoane care desfășoară activități independente. Circa 15% din persoanele care lucrează în UE desfășoară activități independente. Există variații în proporția persoanelor care desfășoară activități

Employed persons can be distinguished by professional status, they can be either employee or self-employed. Around 15% of working people in Europe are currently self-employed. Across the EU-28 there are variations in the proportion of self-employed - from above 30% in Greece

independente în UE-28 de la puțin peste 30 în Grecia și România la 5,2% în Suedia și aproape 6% în Danemarca. În UE bărbații desfășoară în proporție mai mare activități independente. Din Figura 6 se poate observa că diferențele între proporția de femei și bărbați care desfășoară activități independente variază în cadrul UE-28. Cea mai mică diferență este în România și cea mai mare este în Irlanda (16,8%), urmată de Bulgaria cu aproape 12% și Cipru, Italia, Slovacia și Malta, cu valori de aproximativ 10.

and Romania to 5.2% in Sweden and almost 6% in Denmark. All across UE-28 men are self-employed in greater proportion than women are. As shown in Figure 6 the difference between men and women self-employed vary across EU-28. Romania has the lowest difference between men and women self-employed. The largest difference between men and women self-employed is in Ireland (16.8%) followed by Bulgaria with almost 12% and Cyprus, Italy, Slovakia and Malta with values around 10.

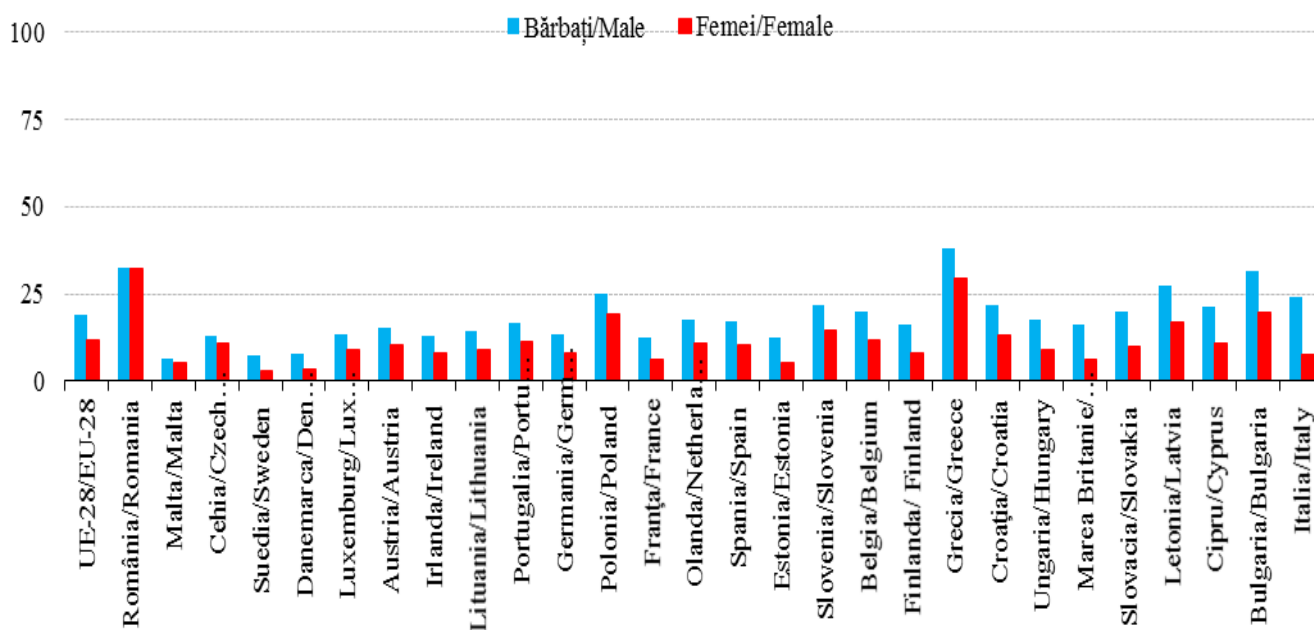


Fig. 6. Persoanele care desfășoară activități independente în funcție de sex, ordonate în funcție de diferență (% în totalul persoanelor ocupate)/

Fig. 6. Self-employed by sex, ranked according to the difference (% in total employment)

Sursa/Source: Elaborată de autoare în baza datelor Eurostat/ Created by the author based on dates from Eurostat.

Segregarea de gen. Segregarea ocupațională se referă la diferențele între sexe pe piața forței de muncă [3]. Deși participarea femeilor pe piața forței de muncă a crescut în toate țările din Europa, acest lucru nu înseamnă că femeile și bărbații au același acces și aceleași roluri pe piața forței de muncă. Piața forței de muncă rămâne extrem de segregată. Bărbații și femeile continuă să lucreze nu numai în diferite sectoare, dar și în diferite ocupații. Unele sectoare pot fi clasificate în funcție de sex. "Sectoare cu munci masculine" sunt cele în care proporția de lucrători de sex masculin este peste 60% [4].

Segregarea ocupațională de gen este calculată ca ponderea medie, la nivel național, a locurilor de muncă ocupate de femei și cele ocupate de bărbați, calculată pentru fiecare ocupație în parte [5]. Aceasta este prezentată în Figura 7.

Țările cu gradul cel mai ridicat de segregare sunt: Estonia (31,8%), Slovenia (30,4%), Bulgaria (29,4%), Finlanda (29,3%), Lituania (29,2%) și Cipru (29%). Țările cu cel mai scăzut nivel al segregării sunt Grecia (22%), România (23%), Malta (23,3%) și Luxemburg (23,7%). Diferența dintre țările cu cel mai înalt nivel de segregare și cu cel mai scăzut nivel de segregare este de 9,8%. Media la nivel european a segregării europene este de 26,5%.

În 2010 cel mai mare grad de segregare profesională s-a înregistrat în Slovacia (31,1%), urmată de Estonia (30,7%), și

Gender segregation. Occupational segregation refers to differences between genders in the labour market [3]. Although the participation of women in the labour market has increased in all countries across Europe, this does not mean that women and men have the same access to and role in the labour market. The labour market in 2010 remains highly segregated. Men and women continue to work not only in different sectors but also in different occupations. Sectors can still be classified according to gender. "Male sectors" are those where the proportion of male workers is over 60% [4].

Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation [5]. It is presented in Figure 7.

Countries with the highest degree of segregation are: Estonia (31.8%), Slovenia (30.4%), Bulgaria (29.4%), Finland (29.3%), Lithuania (29.2%) and Cyprus (29%). Countries with the lowest level of segregation are Greece (22%), Romania (23%), Malta (23.3%) and Luxembourg (23.7%). The difference between the countries with the highest levels of segregation and the lowest level of segregation is 9.8%. European average is 26.5%.

In 2010 a high degree of segregation was in Slovakia (31.1%), followed by Estonia (30.7%) and Bulgaria (29%).

Bulgaria (29%). Țările cu cel mai scăzut nivel al segregării sunt Grecia (21,8%), România (22,4%), Luxemburg (23,4%) și Malta (23,7%).

Countries with the lowest level of segregation are Greece (21.8%), Romania (22.4%), Luxemburg (23.4%) and Malta (23.7%).

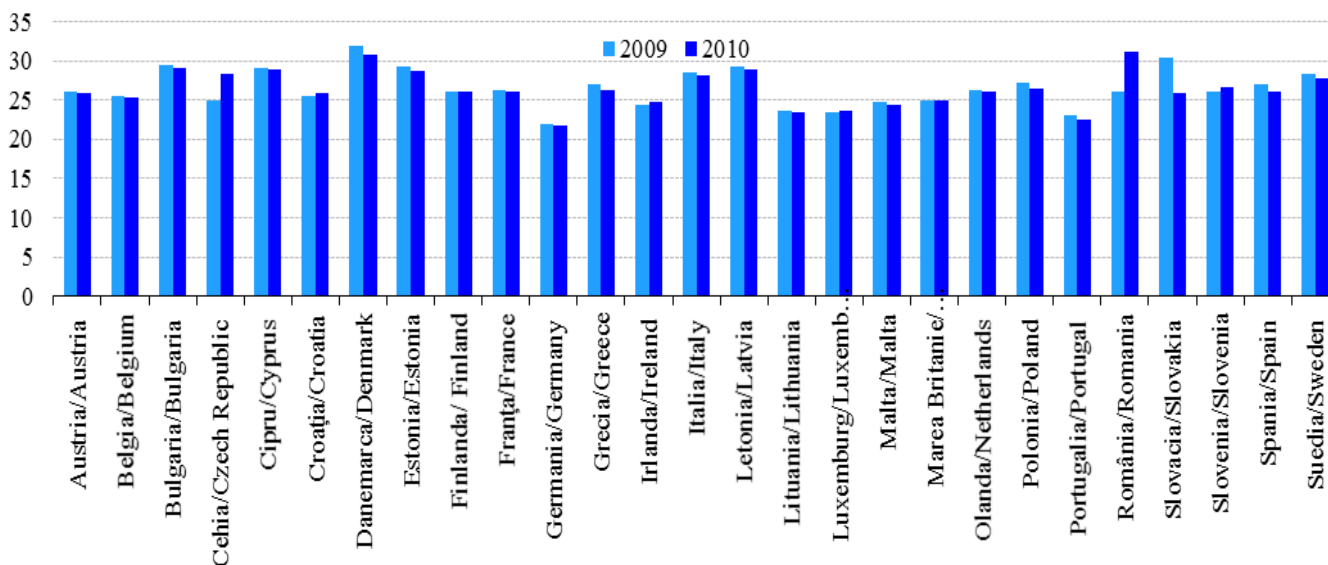


Fig. 7. Segregarea ocupațională în UE-27, 2009-2010/

Fig. 7. Gender segregation in EU-27, 2009-2010

Sursa/Source: Elaborată de autoare în baza datelor de la Comisia Europeană/ Created by the author based on dates from European Commission.

Diferența de remunerare între femei și bărbați. Articolul 157(1) din Tratatul de la Lisabona prevede principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

Deși au existat unele progrese, diferențele de remunerare între femei și bărbați continuă să existe.

Diferența de remunerare între femei și bărbați sub formă neajustată este definită drept diferența dintre veniturile salariale orare brute medii ale bărbaților și ale femeilor, exprimată ca procent din veniturile salariale orare brute medii ale bărbaților [6].

La nivelul UE-28 femeile au câștigat în medie cu 16,4% mai puțin decât bărbații. În Slovenia, Malta, Polonia, Italia și Luxemburg, diferența a fost sub 9%. În România femeile câștigă cu 9,7% mai puțin decât bărbații. Cea mai mare diferență a fost înregistrată în Estonia (30%). Aceasta a fost urmată de Austria și Germania, Cehia și Slovacia unde diferențele au fost de circa 20%. Sunt sub 10% în Belgia, România, Luxemburg, Malta, Italia, Polonia, Slovenia. Diferențele față de anul anterior sunt nesemnificative.

Există mai mulți factori care pot influența aceste diferențe, precum: diferențele între ratele de participare la forța de muncă, diferențele privind ocupațiile și activitățile în care tind să predomine bărbații sau femeile, diferențele între procente de bărbați și femei angajați cu fracțiuni de normă, precum și abordările diferite ale departamentelor de resurse umane din organismele publice și private față de dezvoltarea profesională și concediile neplătite/de maternitate [6].

Gender pay gap. Article 157(1) of the Lisbon Treaty sets out the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value.

Although some progress has been made, the pay gap between men and women remains.

The gender pay gap, in its unadjusted form, is defined as the difference between average gross hourly earnings of male paid employees and female paid employees, expressed as a percentage of average gross hourly earnings of male paid employees [6].

In EU-28 women were paid, on average, 16.4% less than men. In Slovenia, Malta, Poland, Italy, and Luxembourg the difference was under 9%. In Romania women were paid 9.7% less than men. The biggest gender pay gap was in Estonia (30%), followed by Austria, Germany, Czech Republic and Slovakia where the differences were about 20%. Differences less than 10% are in Belgium, Romania, Luxemburg, Malta, Italy, Poland, and Slovenia. The differences are insignificant compared to the previous year.

Various effects may contribute to these gender pay gaps, such as: differences in labour force participation rates, differences in the occupations and activities that tend to be male- or female-dominated, differences in the degrees to which men and women work on a part-time basis, as well as the attitudes of personnel departments within private and public bodies towards career development and unpaid/maternity leave [6].

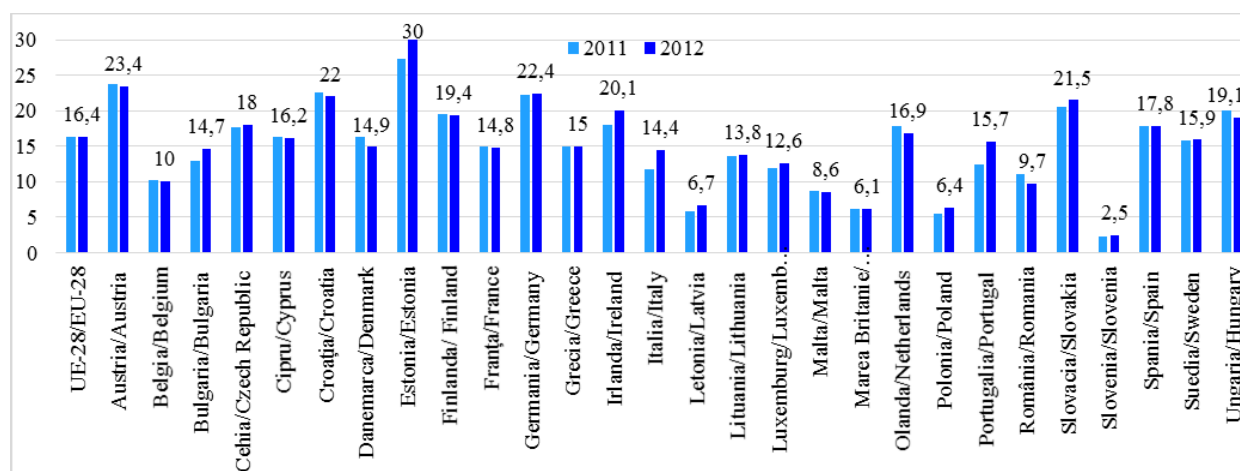


Fig. 8. Diferența de remunerare între femei și bărbați în UE-27, 2011-2012/
Fig. 8. Gender pay gap in EU-27, 2011-2012

Sursa/Source: Eurostat

Concluzii. Tratatul Uniunii Europene, Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, Curtea de Justiție a Uniunii Europene recunosc egalitatea între femei și bărbați ca principiu fundamental al Uniunii Europene. Tratatul privind Uniunea Europeană stabilește că egalitatea între femei și bărbați este și un drept fundamental și o valoare a Uniunii Europene.

Chiar dacă, în ultima perioadă, s-au înregistrat o serie de progrese, inegalitățile între femei și bărbați există. La nivelul UE continuă să existe o serie de inegalități între femei și bărbați pe piața muncii, dar și în sfera publică și sfera privată.

Conclusions. The Treaty on European Union, the Charter of Fundamental Rights of European Union and the Court of Justice of European Union recognize gender equality as a fundamental principle of the European Union. Treaty on European Union states that equality between women and men is a fundamental right and a value of the European Union.

Even if developments were observed over previous periods, the differences between men and women exists. In EU there are gender inequalities in the labor market but also in the public sphere and the private sphere.

Referințe bibliografice / References

- Hotărârea Curții din 15 iunie 1978. G. Defrenne împotriva Societe anonyme belge de navigation Sabena. Cauza 149/77 [accesat 21 martie 2014]. Disponibil: <http://www.costelgilca.ro/jurisprudenta/document/4498/>
- EUROPEAN COMMISSION. *Strategy for equality between women and men 2010-2015*. Luxembourg, 2011. 48 p. ISBN 978-92-79-16981-6.
- INTERNATIONAL TRAINING CENTRE. Break gender stereotypes, give talent a chance, Review of the national situation for the purpose of the workshop in Romania. 2009 [accesat 14 martie 2013]. Disponibil: <http://ebookbrowse.net/romania-review-14-09-pdf-d352485075>
- PARENT-THIRION, A., VERMEYLEN, G. et al. *Fifth European Working Conditions Survey: overview report*. Luxembourg, 2012, 12 april. 160 p. ISBN 978-92-897-1062-6.
- EUROPEAN COMMISSION. *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010. The Gender Balance in Business Leadership*. Luxembourg, 2011. 68 p. ISBN 978-92-79-17789-7.
- EUROPEAN COMMISSION. Wages and labour costs [accesat 2 martie 2014]. Disponibil: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Wages_and_labour_costs#Gender_pay_gap

Recomandat spre publicare: 24.04.2014