

UNIUNEA PROFESIILOR LIBERALE DIN ROMÂNIA

EGALITATEA DE GEN

1. Analiza Consiliului European al Profesiilor Libere-CEPLIS cu privire la problema egalității de gen în sectorul socio-economic al profesiilor libere Evaluarea antecedentelor

Acquis-ul Uniunii Europene cu privire la egalitatea de gen a avut o contribuție majoră la progresul înregistrat de-a lungul celor peste 50 de ani și continuă să evolueze și să modernizeze cu scopul de a deveni din ce în ce mai mult clar și efectiv. Cu toate acestea, este esențial să se asigure o implementare efectivă a legislației dincolo de o simplă transparență a aquis-ului comunitar. La nivel național, un sprijin activ pentru implementarea unei astfel de legislații este necesară pentru a garanta deplina aplicare a dreptului egalității. Un progres semnificativ a fost făcut prin intermediul Planurilor de Acțiune, Strategii, Fondurile Structurale de Investiții Europene și Directive. Cu toate acestea, decalajul de gen în Europa persistă. Evoluția politicii egalității de gen la nivel european s-a transformat într-un obiectiv transversal în domeniile de competență ale Uniunii Europene, prin adoptarea abordărilor integratoare de gen și intersecționale. Noua Strategie a Egalității de Gen 2026-2030 edificată pe strategia anterioară și recunoscând că multe obiective nu au fost realizate sau au fost parțial realizate urmărește să abordeze aceste deficiențe în același timp cu prioritățile care decurg din schimbările survenite în societate și în lumea muncii. În contextul activității independente, este evident că profesiile libere au experimentat o creștere substanțială în participarea femeilor de-a lungul deceniilor recente. Totuși, această “feminizare” semnificativă a sectorului nu a fost însoțită de o egalitate substanțială. Disparitățile istorice de gen continuă să persiste, inclusiv diferența de remunerare între sexe, segregarea ocupațională, slaba reprezentare a femeilor în conducere și funcții reprezentative și dificultăți în atingerea echilibrului între viața profesională și cea personală. Acest lucru se întâmplă în pofida faptului larg recunoscut că femeile dispun de o educație înaltă, adesea mai calificată decât partenerii lor bărbați și demonstrează un angajament remarcabil, profesionalism și dedicație. Obstacolele pe care ele le întâmpină atât

legate de accesul în profesie cât și de-a lungul carierei lor sunt de natură socio-economică și profesională, strâns legate de diferențele de gen și adesea ca rezultat al unor forme indirecte de discriminare care fac avansarea în carieră deosebit de dificilă. Pentru femeile din sectorul socio-economic al profesiilor liberale, conceptul unei “elite discriminate” poate fi unul aplicabil. În cadrul studiilor de gen, conceptul se referă la forme de discriminare de gen care sunt mai subtile, mai puțin vizibile și prin urmare, mai insidioase deoarece au afectat femeile care, în virtutea originii lor sociale, nivelului de educație și statutului profesional aparțin unor relative segmente privilegiate ale societății. În plus, aspirația legitimă de a edifica o familie accelerează adesea carierele bărbaților în timp ce le încetinește pe cele ale femeilor care trebuie să reconcilieze responsabilitățile sociale cu maternitatea și îndatoririle de îngrijire, adesea cu costuri personale considerabile. În timp ce această situație este deja discriminatorie pentru femei în locurile de muncă salariale, a devenit aproape nesustenabil pentru profesioniștii liberali autoangajați cărora le lipsește o protecție adecvată și garanții. Două consecințe majore ale discriminării pot fi observate. Prima, creșterea veniturilor rămâne în mod constant inegală între bărbați și femei în măsura în care în unele profesii liberale femeile câștigă în funcție de grupa de vârstă aproximativ jumătate din venitul colegilor lor bărbați. Cea de a doua, femeile continuă să fie în mod semnificativ subreprezentate în funcții de conducere în cadrul instituțiilor profesionale și asociațiilor cu nivel de participare care nu sunt nici adecvate și nici reprezentative. Prin urmare, este în mod special relevant să se examineze modul în care și în ce măsură prioritățile propuse de Strategia Europeană privind Egalitatea de Gen 2026-2030 poate fi interpretată și aplicabilă în cadrul profesiilor liberale. Astfel de analize trebuie să identifice măsuri compatibile, acțiuni și bune practici care ar putea servi ca bază pentru elaborarea unui document de poziție al CEPLIS pe acest subiect.

STRATEGIA EUROPEANĂ PRIVIND EGALITATEA DE GEN

Zonele de intervenție corespund domeniilor tradiționale ale integrării perspectivei de gen și preocupării legate de accesul în profesie, structura, organizarea și managementul practicilor profesionale, disparitățile salariale, echilibrul între viața profesională și cea personală, bunăstare și sistemele de protecție socială, dezvoltarea carierei și acces la conducere și funcții reprezentative. Câteva bune practici și acțiuni pozitive există deja în cadrul statelor membre în timp ce altele pot fi promovate prin

implementarea Strategiei. Cea din urmă are un impact semnificativ asupra următoarelor domenii:

1. Acces, management și organizație de practică profesională condusă de femei

Sprijin pentru femeile antreprenoare din profesiile libere prin intermediul fondurilor dedicate pentru stabilirea și creșterea practicii profesionale conduse de femei; stimulente pentru digitalizarea și inovarea firmelor profesionale; acces facil la credite și instrumente financiare europene; programe de mentorat și sprijin pentru start-up-urile profesionale feminine.

2. Conducerea și accesul la poziții decizionale

Dezvoltarea căilor de conducere pentru femeile din domeniul profesiilor libere; introducerea obiectivelor privind echilibrul de gen în organismele de conducere ale asociațiilor profesionale și camerelor; programe de mentorat care să conecteze femeile senior și junior din cadrul profesiilor libere și o monitorizare sistemică a reprezentării femeilor în poziții de conducere în cadrul profesiilor libere reglementate.

3. Reducerea decalajului de remunerare și pensii dintre sexe

Promovarea de studii având ca scop identificarea cauzelor decalajului de remunerare și pensii printre profesioniștii liberali autoangajați; dezvoltarea de ghiduri pentru o abordare corectă și transparentă a remunerării; colectarea și publicarea de date privind disparitățile de venit în cadrul profesiilor libere: măsuri pozitive pentru facilitarea accesului femeilor la sarcini și oportunități cu valoare mai ridicată.

4. Echilibru între viața profesională și cea privată

Abordarea necesității de a întări și îmbunătăți sistemele de protecție a maternității pentru profesioniștii autoangajați prin acordarea unui sprijin financiar în perioadele de concediu de maternitate sau responsabilitățile de îngrijire a familiei. Măsurile adiționale includ contribuții pentru îngrijirea copilului și servicii de îngrijire pentru membrii familiei dependenți precum și stimulente pentru modele organizaționale flexibile și aranjamente de lucru la distanță.

5. Competențe digitale și inovație

Strategia pune un accent deosebit pe participarea femeilor la cercetare, inovare și start-up-uri. Este prin urmare esențial ca să fie implementate măsuri care vizează creșterea reprezentării femeilor în sectoare inovative prin intermediul unei pregătiri avansate în Inteligență Artificială, securitate cibernetică și transformare digitală.

Aceasta poate include vouchere de dezvoltare profesională și crearea de rețele europene pentru femeile din profesiile libere care lucrează în domeniul STEM.

6. Crearea de rețele și internaționalizarea

Încurajarea și sprijinirea creării de rețele europene pentru femeile din profesiile libere; programe privind mobilitatea, cooperarea internațională, parteneriate și platforme profesionale de matchmaking care să faciliteze contactele între femeile antreprenor și profesioniștii liberali din cadrul Uniunii Europene.

7. Combaterea stereotipurilor de gen și discriminarea

Oferirea de instruire privind prejudecățile de gen în cadrul corpurilor profesionale și asociațiilor, promovarea codurilor etice și procedurilor de raportare a discriminării, sprijinirea companiilor de conștientizare care să pună în evidență femeile în sectoarele dominate în mod tradițional de către bărbați și introducerea măsurilor de combatere a hărțuirii online și violența bazată pe gen care afectează femeile din sectorul profesiilor libere.

Rezultatele chestionarului de consultare internă

Consiliul European al Profesiilor Libere-CEPLIS caută să cerceteze prin distribuirea unui chestionar dedicat membrilor profesiilor libere perspectiva acțiunilor propuse de către Strategia Europeană și impactul lor asupra activității profesionale a femeilor. Scopul era acela de a aprofunda discuțiile interne în cadrul organizațiilor cu privire la cele mai semnificative priorități, cu scopul de a dezvolta o abordare comună metodologic solidă și în cele din urmă adoptarea unei poziții cu privire la aceste aspecte care să fie aduse în atenția Europei și a factorilor de decizie naționali. Aceasta va contribui la întărirea activităților de lobby și creșterea gradului de conștientizare referitor la decalajul de gen, care rămâne insuficient recunoscut în sectorul profesiilor libere din Uniunea Europeană. Răspunsurile la chestionar arată că deși există unele diferențe datorate diversității de reglementare în cadrul statelor membre reprezentate, problema genului este recunoscută pe larg și percepută ca importantă pentru viitorul profesiilor libere. În consecință, Strategia Europeană este considerată extrem de importantă datorită impactului pe care ar putea să-l aibă asupra activității femeilor din sectorul profesiilor libere. Câteva elemente sunt considerate importante atunci când Strategia este abordată. În mod special, este vorba de o conștientizare care nu generează în mod automat rezultate, dar care presupune intervenții legislative și acțiuni care trebuie implementate împreună de către Uniunea Europeană și statele membre. În același timp, prin stabilirea de

obiective măsurabile, ea poate juca un rol semnificativ în formarea conducerii și guvernării în domeniul profesiilor liberale. Aspectele prioritare identificate sunt:

1. Conducerea feminină și acces la funcțiile de decizie;
2. Reducerea diferenței de remunerare și de pensii între sexe;
3. Competențe digitale și inovare;
4. Accesul, managementul și organizarea practicii profesionale conduse de femei;
5. Echilibru între viața profesională și cea personală.

Dincolo de mesajul puternic, care implică responsabilitatea politică și reflectă o percepție comună cu privire la relevanța Strategiei chiar și în sectoarele profesionale caracterizate prin autonomie și autoangajare, **au apărut mai multe îngrijorări semnificative:**

I Femeile din domeniul profesiilor liberale contribuie la sistemele de securitate socială, dar nu primesc protecție echivalentă cu cele disponibile pentru lucrătorii salariați.

II Sistemele de asistență socială, acolo unde există, sunt insuficiente pentru a acoperi nevoile femeilor din domeniul profesiilor liberale.

III Decalajul de gen în venit, conducere și guvernare rămâne în mod deosebit semnificativ în cadrul profesiilor liberale

IV Disponibilitățile de îngrijire reprezintă principalul factor de inechitate care afectează femeile din domeniul profesiilor liberale.

V Întrucât Inteligența Artificială ar putea crea noi forme de discriminare prin perpetuarea și întărirea prejudecăților istorice construite în jurul dominării, în mod tradițional, a profesiilor liberale, respondenții au subliniat necesitatea unor ghiduri europene cu privire la Inteligența Artificială. În concluzie, chestionarul a livrat un mesaj foarte puternic și distribuit pe scară largă cu privire la necesitatea de a merge mai departe cu dezvoltarea unei strategii europene specifice pentru profesiile liberale.

Stâlpii strategici și recomandările pentru elaborarea documentului de poziție

Consiliul European al Profesiilor Liberale își structurează activitatea referitoare la problema egalității de gen în domeniul profesiilor liberale în scopul adoptării unei poziții unitare pe cinci piloni strategici și anume:

- 1. Femeile autoangajate din cadrul profesiilor liberale rămân mai puțin protejate decât femeile salariate**

Acest dezechilibru poate fi abordat prin promovare atât la nivel european cât și național a unui cadru de protecție socială mai incluziv capabil să răspundă lacunelor specifice identificate în activitatea femeilor din domeniul profesiilor liberale și prin abordarea provocărilor cheie precum: protecția maternală limitată, prevederi inadecvate privind concediul parental, sprijin insuficient pentru cei care asigură îngrijirile familiale, protecție redusă a veniturilor în perioada întreruperii activității profesionale legale datorate responsabilităților de îngrijire, o mai mare vulnerabilitate economică în perioada de sarcină și de îngrijiri.

2. Conducerea și guvernanta rămân principalele diferențe de gen

Conducerea determină prioritățile, alocarea resurselor și cultura instituțională. Fără o reprezentare echilibrată organizațiile de profesii liberale riscă să reproducă inegalitățile existente. Principalele diferențe includ o subreprezentare a femeilor în organismele de conducere profesională, bariere în avansarea în carieră și acces la funcții mai înalte și lipsa modelelor feminine în funcții de conducere. Sunt necesare acțiuni concrete și pozitive pentru a crește participarea femeilor în ordinele profesionale și asociații, organismele de reglementare, structuri executive și decizionale.

3. Munca de îngrijire continuă să rămână principalul obstacol structural

Această problemă are o dimensiune structurală și sistemică în ceea ce privește munca femeilor. Pentru femeile din domeniul profesiilor liberale, efectele sale sunt amplificate în comparație cu salariații din cauza disponibilității reduse de timp pentru activități profesionale, întreruperi mai frecvente ale carierei și în consecință un progres mai lent către funcțiile de conducere decât bărbații. Acest lucru duce la reducerea veniturilor în timp și disparități sporite la pensii. Politicile privind egalitatea de gen nu pot avea succes fără a lua în considerare distribuția inegală a muncii de îngrijire neremunerate alături de investiții în serviciile pentru îngrijirea copiilor, servicii de îngrijire pe termen lung, sprijin pentru membrii de familie dependenți și aranjamente de muncă flexibile.

4. Inteligența Artificială poate amplifica discriminarea deja existentă

Multe sisteme de Inteligență Artificială continuă să reflecte un model centrat istoric pe bărbați, inclusiv în relația cu cariera profesională și succes, bazându-se pe algoritmi care reproduc discriminarea, seturi de date de pregătire părtinitoare, procese automate de luare a deciziilor care întăresc inegalitățile existente, vizibilitate limitată a femeilor în cadrul ecosistemelor de date profesionale. În activitatea

profesioniștilor liberali, riscurile care apar din astfel de “anomalii de gen” sunt amplificate datorită naturii extrem de specializate și responsabile a muncii lor. Prin urmare, o atenție specială trebuie să fie acordată funcționării sistemelor de Inteligență Artificială. Este recomandabil să fie dezvoltate ghiduri europene care să asigure sisteme de Inteligență Artificială sensibile la gen; algoritmi care să fie neutri pe cât posibil; mecanisme de evaluare imparțiale și neutre, inclusiv seturi de date și structuri de guvernare echilibrate de gen.

5. Este necesară o strategie europeană dedicată profesiilor liberale

Natura specifică a activității femeilor din domeniul profesiilor liberale și decalajul de gen aferent reprezintă o problemă distinctă în cadrul Strategiei Europene și justifică dezvoltarea unui cadru european dedicat. Profesiile liberale europene se confruntă cu provocări specifice care apar datorită nivelului înalt de autoangajare, mediilor de reglementare eterogenă, accesul limitat la măsurile de protecție a muncii tradiționale, termenele de livrare a serviciilor influențate de relațiile cu clienții publici sau privați. O foaie europeană de parcurs dedicată ar putea monitoriza egalitatea de gen în cadrul sectorului profesiilor liberale și abordarea provocărilor emergente cum este Inteligența Artificială.

2. Opinia Comitetului Economic și Social European cu privire la Strategia referitoare la egalitatea de gen pentru perioada 2026-2030

În sesiunea plenară din luna iulie 2026, Comitetul Economic și Social European a adoptat o Opinie privind Strategia Egalității de gen. În cadrul acestei Opinii, Comitetul Economic și Social European subliniază următoarele:

- Strategia Egalității de gen 2026-2030 reprezintă un angajament reînnoit pentru promovarea egalității în Uniunea Europeană, în special într-un moment de reacție crescândă împotriva unor astfel de obiective.

- Susține cadrul propus de Uniunea Europeană privind performanța și raportarea în cadrul financiar multianual care integrează egalitatea de gen ca principiu orizontal în toate programele de finanțare ale Uniunii Europene și evitarea sarcinilor administrative inutile, în special pentru întreprinderile mici și mijlocii;

- reiterează necesitatea de a întări cadrul Uniunii Europene privind egalitatea, inclusiv realizarea de progrese în ceea ce privește propunerea de Directivă orizontală privind egalitatea de tratament și solicită o monitorizare mai clară și eficientă a parametrilor de referință și legături mai puternice între obiectivele de egalitate și instrumentele de politică ale Uniunii Europene;

- subliniază importanța clarității și coerenței în aplicarea conceptelor cheie, inclusiv egalitatea de gen, intersecționalitate și integrare a perspectivei de gen;
- solicită protecția spațiilor civile, inclusiv a spațiilor online și pentru sprijin și finanțare continuă a organizațiilor societății civile care acționează pentru promovarea egalității și a drepturilor fundamentale;
- încurajează sprijinirea profesiilor și a sistemelor de învățământ de toate nivelele în combaterea discriminării, a urii online, a dezinformării și stereotipurilor de gen;
- sprijină eforturile pentru creșterea participării bărbaților în sectoarele dominate de către femei, cum ar fi munca de îngrijire, alături de măsuri care să conducă la îmbunătățirea condițiilor de muncă, perspectivele de carieră și atractivitatea acestor sectoare;
- solicită Comisiei Europene să asigure transpunerea deplină și efectivă și implementarea Directivei privind transparența salarială în toate statele membre;
- recunoaște că participarea femeilor la luarea deciziilor la toate nivelele inclusiv în domeniile politic, economic și viața publică, precum și în cadrul proceselor de consolidare a păcii și securității trebuie întărită.