



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

ROMÂNIA DURABILĂ

Proiect coordonat de către Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă

PROFIL DE CALITATE

Informații indicator:

TFO0511 - Disparitate salarială de gen (în formă neajustată)

Obiectiv:

ODD 5 - Egalitate de gen

Tintă 2030:

5.1 - Continuarea reducerii disparității salariale dintre sexe

1. Contact

1.1 Instituția responsabilă cu producerea datelor:

Institutul Național de Statistică

1.2 Instituția responsabilă cu diseminarea datelor:

Institutul Național de Statistică

1.3 Email contact informații suplimentare:

datestat@insse.ro

1.4 Număr telefon de contact informații suplimentare:

021-3181824 / interior 1278





ROMÂNIA DURABILĂ

Proiect coordonat de către Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă

2. Prezentare statistică:

2.1 Descrierea datelor:

Disparitatea salarială între femei și bărbați neajustată reprezintă diferența dintre câștigul orar mediu brut al angajaților plătiți de sex masculin și al angajaților plătiți de sex feminin ca procent din câștigul orar mediu brut al angajaților plătiți de sex masculin. Acest indicator se calculează pe baza anchetei structurii câștigurilor salariale (2002, 2006, 2010 și 2014), din 4 în 4 ani și pe estimări naționale cu aceeași sferă de acoperire pentru anii dintre anchetele derulate din 4 în 4 ani începând cu anul de referință 2007. Datele sunt defalcate pe activitate economică (Clasificarea Statistică a Activităților Economice din Comunitatea Europeană - NACE). Datele sunt publicate în februarie/martie pe baza informațiilor furnizate de institutele naționale de statistică.

2.2 Impactul fenomenului asupra celor 3 dimensiuni (mediu, social, economic):

În domeniul egalității de gen s-au înregistrat unele progrese, însă persistă unele provocări în ceea ce privește disparitatea salarială, deși în România situația este relativ bună în comparație cu media europeană. Acest fapt se datorează și cadrului legal existent la nivel național care reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în toate sferele vieții publice din România.

2.3 Utilizat pentru măsurarea progreselor la nivel european și global:

Indicatorul face parte din setul de indicatori al Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă (ODD) al României, unde este utilizat pentru a monitoriza progresul către ODD 5 privind egalitatea de gen, care este încorporat în Prioritățile Comisiei Europene din „O economie care funcționează pentru oameni”.

Printre altele, ODD 5 solicită reducerea disparității dintre sexe.

2.4 Clasificări:

Principala clasificare utilizată este cea pentru activitatea economică NACE Rev. 2.

2.5 Acoperire sectorială:

Nu este cazul

2.6 Concepte și definiții statistice:

Domeniul de aplicare/acoperirea este după cum urmează:

- secțiunile agregate de la B la S, cu excepția O (totalul de la B la S este opțional) în conformitate cu NACE Rev. 2 și, dacă este posibil, secțiuni individuale (la nivel de 1 cifră) de la B la S, unde O este opțional;
- numai întreprinderi cu 10 angajați sau mai mult;
- fără restricții pentru vârsta și orele lucrate;



ROMÂNIA DURABILĂ

Proiect coordonat de către Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă

- vor fi incluși și lucrătorii cu jumătate de normă;
- câștigul orar brut va include orele suplimentare plătite și exclude plățile neobișnuite.

Salariații sunt toate persoanele care au un contract de muncă direct cu întreprinderea sau unitatea locală și primesc remunerație, indiferent de tipul muncii prestate, de numărul de ore lucrate (întreprindere sau cu jumătate de normă) și de durata contractului (fixă sau nedeterminată).

Ca indicator neajustat, acesta oferă o imagine de ansamblu a diferențelor dintre bărbați și femei în ceea ce privește salariul și măsoară un concept care este mai larg decât conceptul de salariu egal pentru muncă egală. O parte din diferența de câștiguri poate fi explicată prin caracteristicile individuale ale bărbaților și femeilor angajate și prin segregările de gen sectoriale și ocupaționale. Diferența de remunerare între femei și bărbați pentru UE este calculată ca media ponderată a diferențelor de remunerare între femei și bărbați în statele membre ale UE, unde numărul de angajați din statele membre este pondere. Diferența de remunerare între femei și bărbați în UE este calculată numai pentru secțiunile agregate de la B la S fără O.

2.7 Perioada de bază:

Nu este cazul

3. Unitate de măsură:

Procente %

4. Perioadă de referință:

Pentru a se asigura colectarea de informații fiabile și în măsură să realizeze o caracterizare cât mai completă a structurii câștigurilor salariale, dar și pentru a se furniza date statistice comparabile din punct de vedere metodologic la nivel european, s-au ales două perioade de referință: luna octombrie și anul calendaristic.

5. Legislație:

5.1 Națională:

- Legea organizării și funcționării statisticii oficiale în România nr. 226/2009, cu modificările și completările ulterioare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

ROMÂNIA DURABILĂ

Proiect coordonat de către Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă

5.2 Europeană:

În timp ce ancheta structurii câștigurilor salariale are un temei legal, respectiv Regulamentul 530/1999 și Regulamentul 1738/2005, colectarea datelor privind disparitatea salarială se bazează doar pe un acord (Gentlemen's agreement).

6. Confidențialitate:

6.1 Confidențialitate - politici:

- Regulamentul (CE) nr. 223/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 11 martie 2009 privind statisticile europene și de abrogare a Regulamentului (CE, Euratom) nr. 1.101/2008 al Parlamentului European și al Consiliului privind transmiterea de date statistice confidențiale Biroului Statistic al Comunităților Europene, a Regulamentului CE nr. 322/97 al Consiliului privind statisticile comunitare și a Deciziei 89/382/CEE Euratom a Consiliului de constituire a Comitetului pentru programe statistice ale Comunităților Europene;

- Legea organizării și funcționării statisticii oficiale în România nr. 226/2009, cu modificările și completările ulterioare.

6.2 Confidențialitate - tratarea datelor:

Nu este cazul

7. Calendar diseminare:

La 12 luni de la încheierea anului de referință

8. Frecvența diseminării:

Anuală

9. Accesibilitate și claritate:

9.1 Publicații și comunicate de presă:

Publicația INS: [Disparități salariale - factori de influență](#)

9.2 Baza de date on-line:

INS: Indicatorul se găsește în Baza de date statistice [TEMPO online](#)

EUROSTAT: Indicatorul se găsește în baza de date [Eurostat](#)

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020



SECRETARIATUL GENERAL
AL GUVERNULUI



ARDA Oltenia





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

ROMÂNIA DURABILĂ

Proiect coordonat de către Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă

10. Managementul calității:

10.1 Asigurarea calității:

Datele de disparitate de gen se bazează pe metodologia anchetei trimestriale privind structura câștigurilor salariale, iar statele membre compilează/estimează aceste date în conformitate cu regulile și orientările stabilite în metodologia anchetei.

10.2 Evaluarea calității:

Datele sunt ușor accesibile prin intermediul bazei de date online TEMPO, dar și a bazei de date online a Eurostat. Datele sunt comparabile în profil teritorial și cronologic. Totuși, datele suferă la capitolul oportunitate, deoarece frecvența de diseminare este din 4 în 4 ani.

11. Relevanță:

11.1 Nevoile utilizatorilor:

Principalul utilizator al indicatorilor privind disparitatea de gen este Comisia Europeană, Direcția Generală Justiție responsabilă cu politica de egalitate de gen. În 2011, Comisia Europeană a lansat Ziua europeană a egalității de salarizare, care este un eveniment anual pentru a crește gradul de conștientizare a diferențelor salariale dintre femei și bărbați. O dată a acestui eveniment variază în fiecare an, în funcție de diferența medie de remunerare între femei și bărbați din UE. Datele privind diferența de remunerare între femei și bărbați sunt utilizate și de celelalte instituții și agenții ale UE (de exemplu, Parlamentul European și Institutul European pentru Egalitatea de Gen), guvernele naționale, organizațiile neguvernamentale care se ocupă de egalitatea de gen și mass-media.

11.2 Satisfacția utilizatorilor:

La nivelul Institutului Național de Statistică, satisfacția utilizatorilor este măsurată constant prin intermediul anchetei statistice „Gradul de Satisfacție al utilizatorilor”. Aceasta este o cercetare statistică exhaustivă, ce se realizează cu o periodicitate de trei ani de zile, începând din anul 2015. Cu alte cuvinte, până în prezent, trei astfel de studii ([2015](#), [2018](#) și [2021](#)). Printre respondenții la această anchetă se numără instituții publice centrale/locale, organizații non-guvernamentale, mediul academic, precum și societăți comerciale. În general, respondenții apreciază munca prestată de către experții Institutului Național de Statistică ca având un nivel ridicat de complexitate, iar datele statistice sunt de încredere și relevante în raport cu nevoile utilizatorilor. Totuși, asemenea tuturor organizațiilor naționale producătoare de statistici oficiale, Institutul Național de Statistică se confruntă cu problema sarcinii respondenților, aceasta rămânând în continuare la un nivel destul de ridicat.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

ROMÂNIA DURABILĂ

Proiect coordonat de către Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă

12. Coerență și comparabilitate:

12.1 Comparabilitate - geografică:

Datele sunt comparabile între toate statele membre UE, respectiv alte țări prezentate.

Există definiții și concepte comune utilizate de toate statele membre. Orice abateri de la definiții sunt raportate de țări și incluse într-o anexă.

12.2 Comparabilitate - în timp:

Comparabilitatea în timp s-a îmbunătățit substanțial, deoarece indicatorul de disparitate este calculat pe baza anchetei trimestriale privind structura câștigurilor salariale.

12.3 Lungimea seriei de timp comparabilă:

Durata seriilor de timp comparabile fără pauză metodologică este mai mare de 4 ani.

12.4 Coerență:

Nu este cazul

13. Revizuirea datelor:

13.1 Revizuirea datelor - politici:

Politica de revizuire a datelor statistice: <https://insse.ro/cms/ro/content/politica-de-revizuire>.

13.2 Revizuirea datelor - practici:

Calendarul de revizuire a datelor: <https://insse.ro/cms/ro/content/politica-de-revizuire>

14. Prelucrarea statistică:

14.1 Surse de date:

Indicatorul este calculat pe baza anchetei trimestriale privind structura veniturilor (SES) 2002, 2006, 2010 și 2014 și este estimat pe baza surselor naționale pentru anii dintre anii de anchetă.

14.2 Frecvența colectării datelor:

din 4 în 4 ani

14.3 Colectarea datelor:

Datele sunt colectate din 4 în 4 ani în cadrul anchetei privind structura câștigurilor salariale, dar se trimit anual la Eurostat pe baza estimărilor pentru anii când nu există anchetă.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

ROMÂNIA DURABILĂ

Proiect coordonat de către Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă

14.4 Validarea datelor:

Datele sunt validate la nivel de INS.

14.5 Calcularea datelor:

Metoda de calcul a indicatorului este următoarea:

Se împarte câștigul salarial mediu brut orar al femeilor la câștigul salarial mediu brut orar al bărbaților, se înmulțește cu 100 și se scade din 100.

La calculul câștigului salarial mediu brut pentru disparitatea salarială de gen se exclud sumele brute plătite ocazional și drepturile în natură.

Sumele brute luate în calculul câștigului brut sunt:

- sumele brute din fondul de salarii (exclusiv premiile ocazionale, drepturile în natură, sumele pentru perioade anterioare);
- sumele brute din alte fonduri.

Salariații sunt toate persoanele care au contact de muncă/raport de serviciu cu întreprinderea și primesc o remunerație, indiferent de tipul de muncă efectuată, numărul de ore lucrate (cu norma întreagă sau cu fracțiuni de normă) și durata contractului (determinată sau nedeterminată).

14.6 Ajustări / ajustări sezoniere:

Nu este cazul

15. Comentarii:

