



AGENȚIA NAȚIONALĂ
PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE
ÎNTRU FEMEII ȘI BĂRBAȚI



GENDERFLAGSHIP



**Analiză privind politicile egalității de gen în România.
Abordarea integratoare de gen, împuternicirea politică și
economică a femeilor, bugetarea de gen
2016-2022**

Autoare: Ionela Băluță
Anca Dumitru

Martie 2023

Această analiză a fost elaborată în cadrul Proiectului “Integrarea perspectivei de gen în politicile publice și procesele bugetare”(Gender Mainstreaming in Public Policy and Budgeting) - COMPONENTA 8 – ROMÂNIA - CONSOLIDAREA EGALITĂȚII DE GEN ÎN VIAȚA PUBLICĂ DIN ROMÂNIA: INTEGRARE, GUVERNARE ȘI LEADERSHIP, finanțat prin Instrumentul pentru Asistență Tehnică (TSI), în baza Regulamentului UE nr. 240/2021 din 10 Februarie 2021 (furnizează sprijin în: elaborarea, dezvoltarea și implementarea reformelor și implementarea planului de redresare și reziliență). Asistență Tehnică TSI 2022- gestionat de DG REFORM în parteneriat cu Secretariatul General al Guvernului - Cerere de Asistență Tehnică, Regulamentul (UE) 2021/240, Articolul 9 din Regulamentul TSI.

CUPRINS

MULȚUMIRI.....	5
LISTĂ DE ACRONIME	6
1. PEFATĂ	8
2. REZUMAT EXECUTIV	8
3. METODOLOGIA PE SCURT.....	12
4. CONTEXTUL.....	12
5. DESCRIEREA PRIORITAȚILOR POLITICE PRIVIND EGALITATEA DE GEN.....	15
6. CADRUL LEGISLATIV ȘI INSTITUȚIONAL NAȚIONAL ȘI MECANISMUL PENTRU ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN	19
6.1. Cadrul legal	19
6.2. Cadrul instituțional	20
6.3. Mecanismul pentru egalitatea de gen	21
7. CADRUL LEGISLATIV NAȚIONAL PRIVIND PARTICIPAREA ȘI ÎMPUTERNICIREA ECONOMICĂ ȘI POLITICĂ A FEMEILOR ȘI BUGETAREA DE GEN.....	24
7.1. Împuternicirea economică : participarea femeilor pe piața muncii și accesul la poziții de decizie	24
7.2. Împuternicirea politică a femeilor.....	26
7.3. Bugetarea de gen	28
8. EVALUAREA IMPLEMENTĂRII POLITICILOR DE EGALITATE DE GEN.....	30
8.1. Abordarea integratoare de gen.....	30
8.2. Împuternicirea politică și economică a femeilor	34
8.3. Bugetarea pe bază de gen	35
8.4. Capacitate tehnică și nevoi de formare privind bugetarea de gen, evaluarea impactului în politicile de gen și bugetarea pe bază de gen	36
9. ANALIZA ACȚIUNILOR ANTERIOARE : STRATEGII ȘI ALTE DOCUMENTE COMPLEMENTARE, RAPOARTE DE ȚARĂ	37
9.1. Strategii și alte documente complementare	37
9.1.1 Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020.....	38
9.1.2 Strategia Națională și Planul național de acțiune privind implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, Pace și Securitate (2020 - 2023)....	38
9.2. Documente și rapoarte din sectorul privat, domeniul economic.....	39
9.2.1 Codul de guvernanță corporativă a Bursei de Valori București.....	39
9.2.2. Raportul “Women on Boards in Romania” (2020).....	40
9.3. Rapoarte alternative de progres sau privind politica/strategia/buget/servicii performanță.....	41
10. DATE ȘI ANALIZE PRIVIND EGALITATEA DE GEN.....	42
10.1. Analiză privind prezența femeilor și a bărbaților în poziții de decizie în administrația publică centrală - 2021	42

10.2. Analiză despre participarea femeilor la luarea deciziilor și reprezentarea politică a femeilor	42
10.3. Analiza Eurostat - Prezentare generală a progreselor înregistrate în vederea ODD 5 în contextul UE	44
10.4. Indexul Egalității de Gen 2022 – România.....	44
11. CONCLUZII, RECOMANDĂRI.....	45
11.1. Abordarea integratoare de gen.....	45
11.2. Împuternicirea femeilor și accesul lor la poziții de decizie în spațiul economic	47
11.3. Accesul femeilor la decizie în spațiul politic	49
11.4. Bugetarea de gen	50
11.5. Amenințări și oportunități	51
BIBLIOGRAFIE	53
ANEXA 1. PRIORITĂȚI POLITICE INTERNAȚIONALE PRIVIND EGALITATEA DE GEN.....	58
ANEXA 2 PRIORITĂȚI POLITICE NAȚIONALE.....	60
ANEXA 3. RAPOARTELE DE ACTIVITATE ANES, COJES-URI ȘI CONES	62
ANEXA 4 ALTE STRATEGII NAȚIONALE, RAPOARTE DE ȚARĂ.....	68

MULȚUMIRI

Această analiză diagnostic a fost redactată pentru Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și reprezintă primul document (livrabil) de asistență tehnică din cadrul proiectului “Integrarea perspectivei de gen în politicile publice și procesele bugetare”(Gender Mainstreaming in Public Policy and Budgeting) - COMPONENTA 8 – ROMÂNIA - CONSOLIDAREA EGALITĂȚII DE GEN ÎN VIAȚA PUBLICĂ DIN ROMÂNIA: INTEGRARE, GUVERNARE ȘI LEADERSHIP, finanțat prin Instrumentul pentru Asistență Tehnică (TSI), în baza Regulamentului UE nr. 240/2021 din 10 Februarie 2021 (furnizează sprijin în: elaborarea, dezvoltarea și implementarea reformelor și implementarea planului de redresare și reziliență). Asistență Tehnică TSI 2022- gestionat de DG REFORM în parteneriat cu Secretariatul General al Guvernului - Cerere de Asistență Tehnică, Regulamentul (UE) 2021/240, Articolul 9 din Regulamentul TSI. Proiectul este implementat de Expertise France (EF) în parteneriat cu șapte state membre ale UE, și anume Franța, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Portugalia și România. Proiectul a fost elaborat ca răspuns pentru cererea de suport tehnic pentru a consolida egalitatea de gen prin intermediul instrumentelor, practicilor și schimburilor legate de abordarea integratoare de gen (gender mainstreaming). Cererea a fost formulată de Guvernul României prin Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și de celelalte șase state beneficiare.

Această analiză se concentrează în primul rând asupra factorilor care favorizează sau îngreunează și împiedică introducerea abordării integratoare de gen în politicile publice și bugetare din România.

Autoarele, Ionela Băluță și Anca Dumitru au contribuit cu toată expertiza și experiența lor în realizarea cercetării și redactarea analizei diagnostic. Suportul și expertiza lui Charlotte Groppo și Rezart Xhelo au fost extrem de prețioase atât pentru depășirea unor dificultăți de documentare și comunicare cu ministerele, cât și pentru structurarea analizei diagnostic. Mulțumirile autoarelor se îndreaptă și către Amalia Coman, coordonatoare pe țară din partea Comisiei Europene – DG Reform, care a oferit un suport prețios pentru dialogul cu ministerele și a participat la mai multe discuții.

Autoarele își exprimă recunoștința față de ajutorul permanent oferit de Gianina Dimitrescu, directoare a Direcției Egalitatea de Șanse și de Tratament între Femei și Bărbați. Mulțumirile lor se adresează și Dianei Neaga, consilieră, care a sprijinit tot procesul de documentare și de redactare a formei finale a analizei. Doamna Luminița Popescu, Secretar de Stat al Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați a susținut atât procesul de elaborare a analizei, cât și partea de promovare și publicare a acesteia, îi adresăm mulțumiri sincere.

De asemenea autoarele le mulțumesc reprezentanților următoarelor ministere instituții publice Direcția coordonare Politici și Programe a Secretariatului General al Guvernului, Ministerul Finanțelor, Ministerul Economiei, Ministerul Educației, Ministerul Apărării Naționale, Agenția Națională pentru Ocuparea forței de Muncă, Institutul Național de Statistică. Toate discuțiile au contribuit semnificativ la înțelegerea procesului de implementare a politicilor de egalitate de șanse. Nu în ultimul rând, autoarele transmit mulțumirile lor reprezentanților asociațiilor de femei din mediul de afaceri, care au fost de mare ajutor pentru analiza legată de împuternicirea economică a femeilor.

LISTĂ DE ACRONIME

A.L.E.G - Asociația pentru Libertate și Egalitate de Gen
AJOFM - Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă
AMEPIP - Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Publice
ANES - Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați
ANFP - Agenția Națională a Funcționarilor Publici
ANOFM - Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
ANP - Administrația Națională a Penitenciarelor
BVB - Bursa de Valori București
CEDAW - Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor
COJES - Comisia Județeană în domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați
CE - Comisia Europeană
CONES - Comisia Națională în domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați
COVID-19 - Coronavirus-19
CSR - Responsabilitate socială corporativă
DCPP - Direcția Coordonare Politici și Priorități
DGASPC - Direcția pentru Asistența Socială și Protecția Copilului
EF - Expertise France
EIGE - Institutul European pentru Egalitate de Gen
EUROSTAT - Biroul de Statistică al Uniunii Europene
GIA - Gender impact assessment/ Evaluarea impactului de gen
GREVIO - Grupul de experți privind acțiunea împotriva violenței împotriva femeilor și a violenței domestice
HG - Hotărâre de Guvern
IMM - Întreprinderi mici și mijlocii
INS - Institutul Național de Statistică
IRDO - Institutul Român pentru Drepturile Omului
ITM - Inspectoratul Teritorial de Muncă
MAI - Ministerul Afacerilor Interne
MApN - Ministerul Apărării Naționale
MF - Ministerul Finanțelor
MFTES - Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse
MMPS - Ministerul Muncii și Protecției Sociale
MRR - Mecanismul de Redresare și Reziliență
NATO - Organizația Tratatului Atlanticului de Nord
OCDE - Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
ODD - Obiective de dezvoltare durabilă
ONG - Organizație neguvernamentală
ONU - Organizația Națiunilor Unite
OUG - Ordonanță de urgență
PNL - Partidul Național Liberal
PNRR - Planul Național de Redresare și Reziliență
PRES RO - Președinția României la Consiliul Uniunii Europene
PSD - Partidul Social-Democrat
PSI – Plan Strategic Instituțional
PWN - Professional Women's Network
SGG - Secretariatul General al Guvernului
SNDD - Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă
SPP - Serviciul de Protecție și Pază

STS - Serviciul de Telecomunicații Speciale
U.G.I.R - Uniunea Generală a Industriașilor din România
UE - Uniunea Europeană
UNPR - Uniunea Națională a Patronatului Român
WLB Work Life Balance

1. PREFAȚĂ

Această analiză face parte din proiectul "Integrarea dimensiunii de gen în politicile publice și bugetare" COMPONENTA 8 – ROMÂNIA - CONSOLIDAREA EGALITĂȚII DE GEN ÎN VIAȚA PUBLICĂ DIN ROMÂNIA: INTEGRARE, GUVERNARE ȘI LEADERSHIP, finanțat prin Instrumentul pentru Asistență Tehnică (TSI), în baza Regulamentului UE nr. 240/2021 din 10 Februarie 2021 (furnizează sprijin în: elaborarea, dezvoltarea și implementarea reformelor și implementarea planului de redresare și reziliență). Asistență Tehnică TSI 2022- gestionat de DG REFORM în parteneriat cu Secretariatul General al Guvernului - Cerere de Asistență Tehnică, Regulamentul (UE) 2021/240, Articolul 9 din Regulamentul TSI. Proiectul vizează schimbul de expertiză între Guvernul României, statele membre ale UE (Franța, Germania, Portugalia, Irlanda, Grecia și Italia) și Uniunea Europeană, în conformitate cu Strategia UE privind egalitatea de gen (2020-2025), concentrându-se pe diferite abordări ale guvernantei pentru egalitatea de gen, inclusiv abordarea integratoare de gen, bugetarea de gen și accesul femeilor la conducere și la procesul decizional.

Analiza urmărește să ajungă la o înțelegere mai profundă a practicilor și nevoilor actuale cu privire la integrarea perspectivei de gen și la aplicarea unor instrumente precum bugetarea pe bază de gen și evaluarea impactului de gen. Analiza diagnostic vizează identificarea nevoilor și priorităților beneficiarului. Pe baza constatărilor și recomandărilor oferite de această analiză, se va propune un plan de acțiune pentru următorii doi ani care să ajute la consolidarea abordării integratoare de gen și să introducă principii și/sau perspective de "gender budgeting".

2. REZUMAT EXECUTIV

Analiza se concentrează pe nevoile beneficiarului la nivel național, ANES, în ceea ce privește implementarea abordării integratoare de gen, precum și accesul femeilor la conducere și la procesul decizional în domeniul politic și economic, dar și pe partea de bugetare de gen. Analiza se concentrează atât pe reconstituirea sintetică a situației existente, cât și pe identificarea principalelor probleme cu care se confruntă beneficiarul, pentru a observa modul în care instrumentele specifice, cum ar fi bugetarea pe bază de gen și evaluarea impactului de gen, pot contribui la elaborarea unor politici care să răspundă nevoilor beneficiarului (ANES) și obiectivelor proiectului.

Pornind de la textele legislative, strategiile naționale și mecanismul național care construiește cadrul instituțional, în ceea ce privește egalitatea de gen, completate cu rapoarte și documente de organizare furnizate de beneficiar, dar și de interviuri și discuții cu diverși actori (prezentați în partea metodologică), această analiză se concentrează în special pe procesele de implementare și monitorizare a principalelor obiective asumate de către beneficiar, în domeniile menționate.

Această secțiune sintetizează principalele rezultate și recomandări ale analizei, care vor fi detaliate în cuprinsul documentului și prezentate pe larg în secțiunea finală.

Din punct de vedere al **abordării integratoare** de gen, România a elaborat un cadru legislativ și instituțional mulțumitor. ANES a făcut eforturi pentru a transpune în legislația națională angajamentele și Convențiile internaționale asumate de către România. De asemenea, pentru ultima "[Strategie Națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027](#)", prin finanțare europeană, a fost elaborată pentru prima dată o analiză diagnostic bazată pe o cercetare serioasă.

Din păcate, implementarea, monitorizarea și evaluarea cadrului legislativ și politicilor publice asumate sunt deficitare, uneori absente. Principalele obstacole pentru implementarea reală a abordării integratoare de gen în politicile publice sunt :

- **Suținerea politică slabă** (sau inexistentă) a politicilor de egalitate de gen, care se traduce atât în marginalitatea acestor obiective în spațiul acțiunii guvernamentale și al politicilor publice, cât și în lipsa resurselor financiare alocate pentru implementarea politicilor de egalitate de gen.
- **Subfinanțarea**: în afară de bugetul pentru personal și funcționarea ANES, nu există buget alocat pentru acțiunile prevăzute în Strategiile naționale pe egalitate de șanse între femei și bărbați și pentru prevenirea și combaterea violenței domestice (singurele surse de finanțare fiind fondurile externe).
- **Gradul redus de implementare** a legislației și politicilor din domeniu: folosirea insuficientă a analizelor de impact *ex -ante*.
- **Colectarea deficitară a datelor**, absența datelor dezagregate pe gen în multe domenii, absența unor studii cantitative și calitative, care să poată oferi un fundament serios pentru politicile publice.
- **Personal insuficient și expertiză redusă**: personalul ANES este insuficient, față de misiunea și responsabilitățile ANES. Pe foarte multe teme nu există suficientă expertiză. La nivelul CONES și al COJES-urilor, din datele furnizate și discuțiile realizate foarte rar există persoane care să aibă o minimă expertiză în domeniul egalității de gen; persoanele desemnate în aceste comisii nu beneficiază de nicio formare în acest domeniu.
- **Situația resurselor umane de la nivelul ANES este deficitară** : personalul este insuficient iar nevoia de creștere a expertizei în domeniul egalității de gen și al abordării integratoare de gen este foarte mare.
- **Capacitatea tehnică redusă**: capacitate redusă / absența cunoștințelor necesare pentru a redacta analize de impact de gen, impact bugetar de gen și de bugetare sensibilă la gen.
- **Absența unor analize riguroase ex / ante**: rapoarte de activitate și de monitorizare descriptive și nestructurate; absența analizelor de impact de gen și a bugetării de gen; absența analizelor *ex ante* și *ex post*.
- **În afara ANES: necunoașterea noțiunilor de bază** legate de politicile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum aborarea integratoare de gen / gender mainstreaming; absența proceselor, practicilor și instrumentelor legate de abordarea integratoare de gen.
- **Absența unor norme de aplicare și regulamente de implementare a legii 202/2002**: de exemplu, instituțiile însărcinate prin lege cu diverse responsabilități în abordarea integratoare de gen nu își îndeplinesc îndatoririle; multe din persoanele desemnate în comisiile de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați nu au deloc expertiză în domeniu și ocupă în general poziții marginale în instituțiile de origine.
- **Abordare sectorială**: strategiile ministerelor nu se corelează aproape deloc; în domeniul egalității de gen ANES este considerată drept singura instituție care este responsabilă și trebuie să facă aceste politici, celelalte ministere sau instituții nu se simt datoare să facă/preia mai nimic.

Recomandări:

- Gândirea unei strategii pentru creșterea capacității ANES de a monitoriza activitatea ministerelor și instituțiilor cu atribuții în implementarea obiectivelor strategice.
- Identificarea unor modalități pentru creșterea legitimității ANES în organizarea și funcționarea administrației centrale. Consolidarea colaborării cu Direcția Coordonare Politici și Programe din cadrul Secretariatului General al Guvernului și cu Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă.
- Elaborarea unor metodologii care să definească mai bine activitatea concretă a instituțiilor care au un rol atribuit prin legea 202/2002 în implementarea abordării integratoare de gen: criteriile pentru alcătuirea comisiilor; desemnarea unor persoane care joacă un rol instituțional pe partea de strategie, planificare și luare a deciziilor; formarea obligatorie în domeniul egalității de șanse

între femei și bărbați (abordare integratoare de gen, egaliată de gen, analize de impact de gen, bugetare sensibilă la gen) a tuturor persoanelor cu atribuții și responsabilități în acest domeniu.

- Creșterea transparenței: afișarea pe site-ul ANES a tuturor activităților, documentelor, rapoartelor etc; publicarea componentei CONES și a COJES-urilor, obligativitatea publicării pe site-urile instituțiilor a tuturor documentelor de importanță publică (rapoarte, planuri, metodologii etc.).
- Revizuirea Planului de acțiune al Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027 și introducerea unor indicatori măsurabili pentru evaluarea gradului de implementare.
- Consolidarea capacității tehnice de realizare a analizelor de impact ex/ante, a corelării între obiectivele strategice, resursele alocate (umane și bugetare) și indicatorii (de impact, de rezultat).
- Recrutarea de noi experți cu formare solidă în domeniul egalității de gen și a violenței de gen (introducerea în condițiile de concurs a dovezii clare a expertizei în domeniu).

În **domeniul economic**, prezența femeilor în poziții de putere este redusă (consilii de administrație, funcții de conducere) fiind chiar de 0 în cazul băncii centrale. În ceea ce privește participarea pe piața muncii, datele EUROSTAT pentru anul 2021 ([Gender Statistics, Eurostat 2022](#)) arată o creștere îngrijorătoare a diferenței dintre femei și bărbați, în ceea ce privește participarea pe piața muncii : 20,1%. Această diferență este cea mai mare din UE și de asemenea este cea mai mare la nivel național din toată perioada de după 1989. Implementarea Directivei Work-Life Balance în România reprezintă o provocare, din cauza stereotipurilor de gen, care încă persistă în societatea românească. La acest lucru contribuie și infrastructura publică redusă pentru îngrijirea, creșterea și educarea copiilor. Serviciile existente, precum creșele private, bonele, și programele de afterschool sunt inaccesibile economic pentru majoritatea femeilor. Transparența salarială și analiza salarială în funcție de gen nu sunt reglementate legal. Deși Constituția României prevede ca femeile și bărbații să fie plătiți în mod egal pentru aceeași muncă, legislația existentă nu prevede criterii care să stabilească felul în care este definită și cuantificată ”munca egală cu valoare egală”.

Recomandări

- Elaborarea unei strategii privind participarea femeilor pe piața muncii și accesul lor la poziții de decizie.
- Elaborarea unei analize privind cauzele decalajului foarte mare de gen în ceea ce privește participarea la piața muncii.
- Introducerea unor prevederi legislative sau a unor metodologii, care să permită definirea mai clară a condițiilor de evaluare a ”muncii egale”.
- Adoptarea unor mecanisme sau instrumente, care să permită transparența salarială necesară evaluării respectării principiului de plată egală pentru muncă egală și transparența salarială.
- Implementarea Directivei UE “ Women on Boards”.
- Revizuirea politicilor familiale și corelarea acestora cu obiectivele egalității de gen.
- Propunerea unor modificări legislative, prin care să se stabilească, în mod concret, criteriile pentru definirea muncii de valoare egală.
- Dezvoltarea infrastructurii publice pentru îngrijirea și educarea copiilor mici.
- Dezvoltarea unor măsuri care să faciliteze accesul femeilor pe piața muncii: programe de reconversie profesională, de calificare, programe pentru susținerea antreprenoriatului feminin.
- Dezvoltarea unor măsuri speciale pentru femeile aflate în situații vulnerabile : femeile care aparțin etniei rome ; femeile care sunt dependente financiar de partener/familie și fac parte din categorii de populație foarte săracă ; familiile mono-parentale (majoritar mame singure).

În ceea ce privește **accesul femeilor la funcții de conducere și de decizie la nivel politic**, se constată o scădere uneori îngrijorătoare a reprezentării politice a femeilor la alegerile din 2019-2020 sau a numărului de femei în guvern. România a scăzut în toate clasamentele internaționale la acest capitol. Printre factorii care contribuie la această situație se numără: nerespectarea puținelor prevederi legislative existente; absența unei legislații puternice, care să susțină prezența femeilor pe listele electorale și în poziții de decizie politică; sexismul și cultura patriarhală din spațiul social și politic; lipsa de transparență în organizarea și funcționarea partidelor politice; violența împotriva femeilor din politică.

Recomandări:

- Revizuirea legislației, introducerea unor prevederi mai clare pentru promovarea egalității de gen la nivelul partidelor politice și în procesul electoral, cu norme de implementare și sancțiuni.
- Introducerea cotelor de gen în legislația electorală (cu norme clare de aplicare și sancțiuni) și încurajarea partidelor politice să adopte cote de gen interne.
- Transparentizarea procedurilor și a informațiilor, respectiv colectarea de date relevante.
- Obligația ca toate bazele de date ale Autorității Electorale Permanente să conțină indicatorii de sex, vârstă, ocupație/profesie pentru candidați și pentru aleși și să fie publice.
- Introducerea unor reglementări care să condiționeze accesarea finanțării publice de către partidele politice de colectarea și publicarea informațiilor legate de numărul de femei membre, structura organelor de conducere de la nivel local până la nivel național.
- Campanii de sensibilizare și informare privind importanța reprezentării politice a femeilor și a participării lor la luarea de decizie în sfera politică.

În momentul de față, **bugetarea de gen** în România nu este implementată, aceasta nefiind prevăzută în legislația actuală (cu excepția unui paragraf din legea 202/2002) și nici nu se înscrie printre măsurile prioritare în domeniul egalității de gen. Bugetarea de gen se poate realiza mai ales dacă există un buget bazat pe programe sau un buget de performanță, dar reforma bugetului trenează de aproape două decenii. Conform rapoartelor OCDE ([OECD Report on SDG budgeting in Romania, 2020](#); OECD Romania Budget Review 2022), implementarea acestui cadru legislativ presupune nevoia unui leadership puternic și consistent la nivel guvernamental și ministerial, disponibilitatea birocratică de a renunța la practicile anterioare, interesul membrilor Parlamentului pentru responsabilitatea fiscală, printre alți factori. Bugetarea de gen este complet necunoscută în toate ministerele și instituțiile în care au fost realizate interviuri, precum și în rândul asociațiilor femeilor din mediul de afaceri consultate.

Recomandări:

- Definirea adecvată a bugetării de gen: definiția actuală din Scrisoarea bugetară este reductivă (de preluat definiția din *Strategia Națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027*).
- Corelarea acțiunilor de informare și formare pe bugetare de gen cu partea de PSI (planuri instituționale strategice) și bugetare pe programe.
- Cooperarea cu MF și DCPD a SGG pentru a găsi modalitățile eficiente de introducere a analizelor de impact de gen și a bugetării de gen în planificarea strategică și planificarea bugetară.
- Creșterea capacității tehnice a ANES pe partea de planificare strategică, planificare bugetară și analize de impact.
- Creșterea gradului de colectare și corelare a datelor dezagregate pe sex și a datelor sensibile la gen.

3. METODOLOGIA PE SCURT

Cercetarea a fost realizată în perioada 28 octombrie 2022 – 28 februarie 2023. După mai multe întâlniri cu Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), în cadrul cărora au fost discutate nevoile specifice ale beneficiarului, au fost convenite următoarele teme pentru analiza diagnostic: abordarea integratoare a genului; accesul femeilor la conducere și la procesul decizional, în domeniul politic și economic. Pentru a răspunde și obiectivelor proiectului European "Integrarea dimensiunii de gen în politicile publice și bugetare" Componenta 8 – ROMÂNIA - Consolidarea egalității de gen în viața publică din România: integrare, guvernare și leadership, a fost inclusă și bugetarea de gen.

Analiza combină metode calitative, și anume analiza tematică, analiza de conținut, interviurile semi-structurate. La acestea se adaugă discuții cu reprezentanții unor ministere/instituții, care vor fi folosite indirect, ca suport pentru interpretarea datelor din documente.

Mai exact, documentele utilizate sunt: legislația specifică, strategiile naționale din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați; documentele furnizate de ANES; strategiile naționale (ale guvernului, ale ministerelor, ale ANES); rapoarte și analize realizate de instituțiile internaționale; rapoarte alternative de progres. De asemenea, au fost consultate date produse de Institutul Național de Statistică și de EUROSTAT. Toate sursele sunt menționate la bibliografia finală.

Au fost prevăzute o serie de interviuri cu reprezentanți ai instituțiilor membre CONES care au responsabilități stabilite prin Legea 202/2002 în implementarea politicilor de egalitate de șanse între femei și bărbați. De asemenea, o altă serie de interviuri au vizat reprezentante/ți ai unor asociații profesionale și ai societății civile. Mai multe obstacole au împiedicat realizarea tuturor interviurilor propuse: perioada de derulare a cercetării a fost una foarte încărcată (sfârșit respectiv început de an bugetar, plus perioadă de vacanțe, concedii); o cultură organizațională puțin transparentă (reticență în a participa la interviuri, regulamente de organizare care interzic angajaților să dea informații); reticența de a vorbi despre egalitatea de gen, din cauza necunoașterii subiectului/domeniului. În total, au fost realizate 9 interviuri și 3 întâlniri cu mai mulți reprezentanți ai unor instituții. Interviurile au fost individuale, au durat peste 60 de minute și au fost realizate cu: două persoane de la ANES, trei membri CONES, dintre care o persoană din cadrul ANOFM, iar celelalte de la Ministerul Educației, respectiv Ministerul Apărării Naționale; o persoană de la Ministerul Economiei, o persoană de la Bursa de Valori București și președinta unui ONG pentru drepturile femeilor; co-președinta Professional Women's Network (PWN). Cele trei întâlniri, la care au participat mai multe persoane, au durat cca 90 de minute fiecare și au fost realizate la: Institutul Național de Statistică; Ministerul de Finanțe; Direcția de Coordonare Politici și Priorități din cadrul Secretariatului General al Guvernului.

4. CONTEXTUL

Angajamente internaționale: Alinierea legislației interne la normele și politicile europene și internaționale în domeniul egalității de gen, precum și asigurarea implementării corespunzătoare a acestei legislații constituie un angajament și un obiectiv politic asumat de statul român în calitate de membru al ONU, al Consiliului European, al Uniunii Europene și al altor organizații internaționale care promovează valorile democratice. Principalele angajamente și obligații internaționale ale României relevante pentru politicile egalității de gen sunt: [Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă](#); [Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025](#); [Angajamentul strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019](#); [Convenția Consiliului European privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice](#) (Convenția de la Istanbul, 2011); [Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor](#) (CEDAW – UN 1979). Pe partea de buget de performanță reglementările OCDE, Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă (bugetarea ODD-urilor) și indicatorii PNRR reprezintă urgențe pentru îmbunătățirea cadrului legislativ, dar mai ales pentru implementarea unei bugetări corelate cu planurile strategice și bazate pe indicatori de performanță. Pe 3 august 2022 au fost transmise documentele tehnice de autoevaluare (Self-assessment) pentru Memorandumul

aferent procesului de aderare la OCDE respectiv, OECD/LEGAL/0418 - Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life.

Contextul politic național: În urma alegerilor din 2020 s-au succedat doi premieri : Florin-Vasile Cîțu (dec.2020 – nov. 2021) și Nicolae Ciucă (2021-prezent). Din noiembrie 2021 s-a realizat o nouă coaliție de guvernare (principalele două partide sunt PNL și PSD), cu un protocol care presupune schimbarea premierului și a conducerii ministerelor în 2023. Acest lucru introduce o incertitudine în acest moment (nu se știe cum se va aplica acest protocol și cum vor fi reîmpărțite funcțiile politice: miniștrii, secretarii și subsecretarii de stat, dintre care și Secretarul de Stat al ANES). De asemenea, 2024 este an electoral, ceea ce influențează deja deciziile și politicile guvernului și ale Parlamentului.

Egalitatea de gen: Trebuie precizat că în România sintagma folosită în legislație și politicile publice este preponderent ”egalitatea de șanse între femei și bărbați”, prescurtată adesea ”egalitate de șanse”, ceea ce introduce o ambiguitate și poate duce la excluderea dimensiunii de gen (de exemplu, în Legea Educației Naționale, precum și în toate Strategiile naționale din domeniul educației, singura expresie folosită este “egalitatea de șanse” redusă de fapt la egalitate socială sau problema copiilor cu dizabilități). Termenul de egalitate de gen (și definiția genului) a fost introdus în Legea 202/2002 în 2015, dar rămâne în continuare foarte puțin folosit atât în legislație cât și în politicile publice. Abordarea integratoare de gen a fost introdusă ca un capitol separat al Legii 202/2002 tot în 2015, dar nu mai este prezentă în alte legi; de asemenea, la nivelul strategiilor naționale numai strategiile sectoriale din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (nici în cele din domeniul combaterii violenței domestice) acest concept nu există și nu se propun măsuri pentru implementarea acestei abordări.

Numeroase studii academice și rapoarte/analize de țară au subliniat implementarea deficitară a legislației și politicilor publice din domeniu și, mai ales, a abordării integratoare de gen. În fapt, foarte puține ministere au transpus prevederile legale sau și-au corelat strategiile sectoriale cu obiectivele egalității de gen. ([Băluță, 2014](#); [GREVIO Report](#); [Analiza diagnostic a egalității de gen în România în perioada 2014-2019](#); [Băluță & Tufiş, 2022](#))

Pe lângă aceste dificultăți mai vechi, mai ales după 2015, difuzarea ideilor și acțiunilor specifice campaniilor anti-gender a coagulat numeroase opoziții la politicile de egalitate de gen, manifestate în diverse rânduri: Referendumul din 2018 (care a vizat schimbarea Constituției, pentru a defini familia drept căsătoria ”dintre un bărbat și o femeie”; referendumul nu a reușit, pentru că nu a fost atins pragul minim de prezență la urne); respingerea sau modificarea substanțială a proiectelor de lege care vizau introducerea educației sexuale în programa școlară (2020-2021); adoptarea unei legi care viza interzicerea predării noțiunii de gen (2020), declarată neconstituțională, în urma unor ample proteste cu susținere internațională; depunerea unor proiecte de lege, care restricționează major drepturile (și așa cvasi-inexistente) ale comunității LGBTQI+ (2022, 2023). Discuții legate de limitarea sau interzicerea dreptului la avort, precum și demonizarea ideilor sau persoanelor feministe sunt de asemenea foarte răspândite. În acest context, egalitatea de gen este atacată și pusă în cauză de numeroși actori politici, asociații și grupuri religioase, asociații și grupuri conservatoare, jurnaliști și diverse posturi sau platforme media, intelectuali. ([Băluță O. 2020](#), [Băluță I. 2020](#); [Norocel & Băluță 2021](#)) Evidențierea acestor aspecte (evocate succint și pe scurt) este importantă pentru a atrage atenția asupra unor provocări și obstacole, care se adaugă la altele mai vechi sau la contextul recent (pandemie, război, criză economică).

Reprezentarea femeilor în politică a cunoscut un regres în ultimii ani, ceea ce se oglindește în poziția ocupată de România în diversele anchete și clasamente internaționale. Astfel, la alegerile europene din 2019 procentul femeilor alese a scăzut cu 13% (de la 34% la 21%); la nivelul Parlamentului, scăderea a fost de cca 0,6%. La nivelul guvernului, prezența femeilor a oscilat între 1 și 2 femei. Numărul femeilor care au fost alese în funcția de primar este de sub 5%. ([Băluță&Tufiş 2021](#)). România se situează pe penultimul loc în [Indexul European al Egalității de Gen](#) 2022 (EIGE), domeniul cu scorul cel mai mic fiind accesul femeilor la putere (atât în domeniul politic, cât și în cel economic). Și în [Raportul global al inegalității de gen](#) din 2022 România ocupă locul 90 din 146 de țări (înregistrând o

scădere de -0,002 față de 2021). Dintre toate domeniile, scorul cel mai mic este înregistrat la reprezentarea politică a femeilor: locul 122 din 146 de țări ([Global Gender Gap Report 2022](#)). Principalii factori care contribuie la această situație sunt: absența unor prevederi legislative puternice, care să susțină prezența femeilor în spațiul politic; partide politice, cu o cultură organizațională patriarhală și tradițională, în general, foarte puțin transparente și dominate de practici clientelare și mecanisme centralizate de luare a deciziilor; cultura sexistă și violențele împotriva femeilor din politică (de la ”glumițe sexiste” la injurii și acte de hărțuire sexuală); perpetuarea unor practici, norme și comportamente sexiste și patriarhale, atât la nivelul partidelor politice, cât și în multe instituții politice; rolurile și stereotipurile de gen de la nivelul societății (ex. femeile sunt ”prea sensibile” sau ”slabe”, ”nu sunt făcute pentru politică”); femeile trebuie să se supună / să asculte de bărbați; importanța maternității și a familiei); dificultatea de a concilia cariera politică și viața familială (atât din cauza stereotipurilor de gen și valorilor familiale conservatoare, cât și din cauza infrastructurii reduse pentru îngrijirea și educarea copiilor mici).

În ceea ce privește *domeniul economic*, câteva date merită reținute. În primul rând, în ceea ce privește accesul femeilor la luarea deciziei, scorul României este îngrijorător de scăzut: doar 17.2% în consiliile de administrație/structurile de conducere ale companiilor cotate la bursă (față de 31,5% la nivelul UE); nicio femeie nu este prezentă în conducerea băncii centrale (față de 26,4% la nivelul UE). Ca și în domeniul politic, această situație se explică prin cauze care țin atât de spațiul profesional, cât și de rolurile și stereotipurile de gen de la nivel societal. Dintre factorii specifici mediului profesional, ar trebui amintiți: cultura organizațională masculină (foarte adesea sexistă și misogină); rețelele de socializare și de putere dominate de bărbați (care exclud, intimidează și/sau marginalizează femeile); dificultatea de a armoniza cariera și viața de familie (inclusiv din cauza lipsei infrastructurii și serviciilor publice pentru copiii creșterea și îngrijirea mici); segregarea pe orizontală de pe piața muncii, atât la nivel de domenii, cât și în interiorul domeniilor/companiilor (de exemplu, preponderența femeilor în departamentele de resurse umane sau comunicare, de unde, în general, este foarte greu să fie accesate poziții în managementul de vârf al companiilor). În ceea ce privește participarea la piața muncii, România înregistrează cea mai mare diferență de gen dintre țările UE: 20,1% în 2021 (față de 16,8% în 2012) ([Gender Statistic EUROSTAT 2022](#)). Diferența de gen la nivelul salariilor (gender wage gap) nu este printre cele mai ridicate din UE, dar există foarte mulți factori care relativizează acest procent (de exemplu numărul foarte mare de femei care lucrează în sectoare și pe poziții cu salariul minim pe economie), precum și diferențe mari între sectorul public și privat. ([Guga&Sindreștean 2021](#)).

Bugetarea de gen este menționată într-un singur paragraf din legea 202/2002 (art. 4 punctul k, introdus în 2015) care definește conceptul, fără nicio altă prevedere; de asemenea, este menționată în treacăt în Scrisoarea bugetară din 2022, fără a fi integrată în vreun fel în elaborarea sau evaluarea bugetului. În rest, este complet absentă din cadrul legislativ. În general, implementarea unui buget bazat pe proiecte (care ar trebui să facă trecerea către un buget de performanță) este un proces greoi, început în 2005. Progrese, în ceea ce privește cadrul legislativ și instituțional, au fost făcute mai ales în ultimii ani: înființarea Secretariatului General al Guvernului (2006) și în special a Direcției Coordonare Politici și Priorități, care are, printre obiective, ”corelarea procesului de planificare a politicilor publice cu elaborarea bugetului”; înființarea Consiliului Consultativ *pentru dezvoltare durabilă* (2020); introducerea sistemului FOREXBUG (un sistem național de management informatic fiscal, care permite o îmbunătățire a monitorizării cheltuielilor și a raportării); adoptarea HG 427/2022 pentru aprobarea *Metodologiei de elaborare, monitorizare, raportare și revizuire a planurilor strategice instituționale* și a HG 467/2022 privind aprobarea *Metodologiei de elaborare și execuție a programelor bugetare* care introduc obligativitatea elaborării Planurilor Strategice Instituționale și corelarea bugetului cu prioritățile politice. Principala problemă rămâne însă implementarea (parțială sau absentă a prevederilor legale). Până în prezent, doar o parte din ministere au formulat bugete bazate pe proiecte, în general pentru programe și proiecte cu finanțare europeană / internațională sau în cazul unor proiecte pilot dezvoltate cu sprijinul Băncii Mondiale.

5. DESCRIEREA PRIORITAȚILOR POLITICE PRIVIND EGALITATEA DE GEN

Prin ratificarea unor convenții internaționale și ca membră în organizații internaționale, apoi ca stat membru al Uniunii Europene, România și-a asumat de-a lungul timpului o serie destul de largă de priorități politice în domeniul egalității de gen.

La nivel internațional, acestea se regăsesc în *Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă* și *Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor* (CEDAW – UN 1979). (pentru prezentarea acestor documente, a se vedea Anexa 1)

La nivel european, prioritățile asumate de România se regăsesc în *Angajamentul strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, pentru perioada 2016-2019*, *Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025*, *Mecanismul de redresare și reziliență*, *Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice* (Convenția de la Istanbul, 2011). (pentru prezentarea acestor documente a se vedea Anexa 1)

La nivel național, angajamentele se regăsesc în programele de guvernare 2018-2020, respectiv 2020-2024 și 2021-2024, *Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României-2030*, *Planul Național de Redresare și Reziliență*, *Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027*.

Programele de guvernare asumate de ultimele 3 cabinete (formate în urma alegerilor din 2020), arată în ce măsură egalitatea de gen apare printre preocupările politice ale coalițiilor de guvernare (care au și majoritate politică în Parlament, deci este vorba atât de legislativ cât și de executiv).

Programul de guvernare 2018-2020: egalitate de gen este definită drept un “domeniu prioritar în modelul social” propus de Guvern. Doar un singur punct îi este consacrat, și acesta foarte succint: punctul 8, ”Respect și demnitate pentru femei”, sunt precizate următoarele obiective (pp.74-75):

- formarea unei rețele naționale de experți în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați ;
- un program național pentru combaterea violenței împotriva femeilor;
- elaborarea unei proceduri comune de lucru la nivel interinstituțional privind raportarea, colectarea și monitorizarea datelor în domeniul violenței în familie.

Măsurile asumate de către Guvern în programul de guvernare sunt, în general, concentrate mai mult asupra violenței de gen, astfel că, dintre toate măsurile propuse, singura care nu face referire în mod direct la violența de gen este crearea unei rețele de experți în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. Celelalte includ, de exemplu, includerea în programa școlară a noțiunii de violență de gen și a perspectivei de gen, crearea de centre și locuințe regionale pentru victimele violenței domestice, crearea unui sistem de monitorizare a Ordinelor de Protecție.

Programul de guvernare pentru perioada 2020-2024 acoperă mai mult domeniul egalității de șanse între femei și bărbați. Așadar, în program reîntâlnim ca obiective:

- integrarea perspectivei drepturilor femeilor în procesele de elaborare a politicilor publice;
- asigurarea reprezentării femeilor la toate nivelurile procesului decizional politic;
- prevenirea violenței împotriva femeilor;
- sprijinirea accesului femeilor la serviciile de sănătate sexuală și reproductivă.

Obiectivele propuse în program sunt finanțarea (acoperirea cheltuielilor) cursurilor de reconversie profesională pentru femei de peste 40 ani, apelul la linia telefonică pentru ajutor specializat oferit victimelor violenței domestice să fie oferit inclusiv în limba minorităților naționale, creșterea numărului de locuințe protejate, astfel încât fiecare oraș să beneficieze de cel puțin un centru pentru victimele violenței domestice.

Programul de guvernare 2021-2024 (pp.103-104) se concentrează din nou preponderent asupra violenței domestice, astfel că singurele referințe specifice directe la egalitatea între femei și bărbați sunt menționate în secțiunea dedicată Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse. În ceea

ce privește violența domestică, ministerul propune creșterea finanțării serviciilor de protecție, a campaniilor de sensibilizare în legătură cu diferitele forme de violență domestică, care să includă informații despre serviciile la care victimele pot avea acces pentru asistență și protecție de urgență. Din punct de vedere economic, singurele prevederi sunt cuprinse în primul obiectiv, promovarea participării femeilor pe piața muncii, inclusiv accesul la servicii de îngrijire a copiilor și a persoanelor dependente, măsurile propuse fiind promovarea și îmbunătățirea capacității de angajare și a autonomiei financiare a femeilor, precum și sprijinirea familiilor monoparentale.

Pe lângă programele de guvernare, există o serie de strategii / programe naționale relevante pentru definirea priorităților politice naționale în ceea ce privește egalitatea între femei și bărbați / egalitatea de gen.

Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României-2030. România, în calitate de stat membru al Organizației Națiunilor Unite (ONU) și Uniunii Europene (UE), și-a exprimat adeziunea la cele 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD) ale Agendei 2030, adoptată prin Rezoluția Adunării Generale a ONU A/RES/70/1, în cadrul Summit-ului ONU pentru Dezvoltare Durabilă din septembrie 2015. Egalitatea de gen este obiectivul cu numărul cinci, principalele obiective asumate fiind:

- continuarea reducerii disparității salariale dintre sexe;
- eliminarea tuturor formelor de violență împotriva femeilor și fetelor, în sfera publică și privată, inclusiv a traficului, exploatării sexuale și a altor tipuri de exploatare;
- asigurarea participării depline și eficiente a femeilor și a egalității de șanse la ocuparea posturilor de conducere la toate nivelurile de luare a deciziilor în viața politică, economică și publică.

Planul Național de Redresare și Reziliență a fost conceput pentru a asigura un echilibru optim între prioritățile Uniunii Europene și nevoile de dezvoltare a României, în contextul redresării după criza COVID-19, care a afectat semnificativ țara. Obiectivul general al PNRR al României este direct corelat cu obiectivul general al MRR, așa cum este inclus în Regulamentul 2021/241 al Parlamentului European și al Consiliului, din 12 februarie 2021, art.4.

Din perspectiva respectării principiilor 2 (egalitatea de gen) și 3 (egalitatea de șanse) ale Pilonului European al Drepturilor Sociale, precum și a Obiectivului 5 al Strategiei Naționale pentru Dezvoltare Durabilă, componentele PNRR își propun să contribuie la:

- “creșterea ratei de participare a femeilor pe piața muncii, inclusiv prin acțiuni care vizează reducerea disparităților salariale între sexe”;
- “facilitarea proceselor de dezvoltare a carierei și asumarea de roluri antreprenoriale sau funcții de conducere”;
- “creșterea echilibrului de gen în sectoarele care au procente ridicate de ocupare a forței de muncă în rândul bărbaților, cum ar fi: energia, economia verde și digitală, agricultura, construcțiile și industria transporturilor”;
- “reducerea timpului alocat de femei pentru sarcinile de îngrijire a copiilor, precum și facilitarea revenirii la locul de muncă pentru femeile care nasc prin implementarea schemei de granturi pentru înființarea și operaționalizarea unui număr de 522 de servicii standard și complementare în cele 41 de județe”.

Îmbunătățirea ratei de participare a forței de muncă feminine

Face parte din componenta C13-R4, Reforme sociale, Pilonul Sănătate și reziliență instituțională și propune instituirea sistemului de tichete de muncă, pentru a stimula angajarea formală a lucrătorilor casnici, care sunt în prezent înregistrați ca șomeri sau inactivi, măsura care se află în pericol de a nu fi implementată, cu toate că a fost votată anul trecut, respectând astfel termenul propus. Parlamentul a votat legea propusă anul trecut de către guvern, dar a amânat intrarea în vigoare pentru 2024. Proiectul își propune ca, până în 2024, cel puțin 10 000 de beneficiari să angajeze lucrători casnici, prin intermediul sistemului de tichete, iar până în 2026, cel puțin 60 000 de lucrători/prestatori casnici

înregistrați anterior ca șomeri sau inactivi să presteze servicii prin intermediul tichetelor de muncă. Responsabili pentru implementare sunt MMPS/ANOFM. Conform PNRR, măsura are în vedere “îmbunătățirea ratei de participare a forței de muncă feminine, ca și indicator important al condiției femeii în cadrul unei economii de piață.”

Continuarea eforturilor de reducere a diferențelor salariale dintre femei și bărbați în sectorul public, în raport cu performanța în sectorul bugetar

Măsura propusă se referă la managementul performant al resurselor umane în sectorul public, componenta ”Buna guvernare, Pilonul Sănătate și reziliență instituțională”, căruia i-a fost alocat un buget de 14 milioane de euro. Măsura își propune analiza ex-post a concursului național (pilot) pentru selectarea a două categorii de funcții publice în administrația centrală până în 2023, responsabil fiind ANFP. Aceasta este în faza de derulare. La aceasta se adaugă finalizarea anuală a cel puțin două concursuri naționale de recrutare a funcționarilor publici pentru cel puțin 3 categorii/grade de funcții publice, intrarea în vigoare a două acte legislative privind managementul resurselor umane și competență operaționale în administrația publică centrală și proiectul de act legislativ privind cadrele generale de competențe pentru funcționarii publici. Termenele pentru acestea sunt 2023, 2024, respectiv 2025. Toate se află în derulare.

Reprezentare echilibrată a femeilor în toate procesele îmbunătățirii cadrului procedural de implementare a principiilor guvernării corporative în cadrul întreprinderilor de stat

Ținta este operaționalizarea grupului operativ din cadrul Direcției Guvernului pentru coordonarea și monitorizarea politicilor de guvernare corporativă. Guvernul a elaborat proiectul de lege (<https://sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads/2022/12/Proiect-de-lege.pdf>) pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice. Prin acest proiect de lege se introduc cote de gen (o treime femei / bărbați) în Consiliile de administrație ale întreprinderilor de stat. Proiectul se află momentan în Parlament, implementarea fiind întârziată. Termenul propus a fost 2022.

Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027 reprezintă principalul instrument de politici publice pentru promovarea și implementarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și stabilește obiectivele și prioritățile în aceste domenii. (pentru mai multe detalii legate de această strategie și de planul de acțiune, a se vedea Anexa 2).

Strategia este organizată în două mari părți: ”Pilonul I - Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați” și ”Pilonul II - Prevenirea și combaterea violenței domestice și a violenței împotriva femeilor”. Bazată pe *Analiza diagnostic în domeniul egalității de gen în România în perioada 2014-2019*, Strategia propune pentru fiecare dintre acești piloni o serie de priorități, corelate cu prioritățile internaționale, precum și cu prioritățile guvernamentale și cu strategiile altor ministere. Pentru prezenta analiză relevant este Primul pilon, împărțit în 7 arii de intervenție, pentru care sunt formulate o serie de obiective generale și specifice. Aceste arii de intervenție sunt : 1. Educație; 2. Sănătate; 3. Piața muncii; 4. Echilibrul dintre viața profesională și viața privată; 5. Participarea la decizie; 6. Abordarea integratoare de gen; 7. Monitorizare. Vor fi rezumate în cele ce urmează obiectivele formulate pentru ariile de intervenție 6, 5, 3 și 4. Fiecare obiectiv are mai multe sub-obiective, traduse, în general, în acțiuni și activități în Planul de acțiune.

Aria de intervenție 6 - Abordarea integratoare de gen are drept obiectiv general ”Îmbunătățirea procesului de elaborare și implementare a politicilor publice, folosind abordarea integratoare de gen.” Obiectivele specifice sunt :

”6.1 Respectarea principiilor bugetării echitabile de gen, la toate nivelurile administrației publice.

6.2 Creșterea gradului de conștientizare cu privire la nevoia includerii unui expert în egalitate de șanse și tehnician în egalitate de șanse, atât în mediul public, cât și în mediul privat.

6.3 Includerea principiilor abordării sensibile la vulnerabilitățile și discriminările multiple în formularea și implementarea politicilor publice.

6.4 Întărirea capacității instituționale de a implementa politici care să susțină egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul administrației publice centrale și locale”

Aria de intervenție 5 - Participarea la decizie are drept obiectiv general: ”Participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de decizie în viața publică și politică.”

Obiectivele specifice sunt :

”5.1 Identificarea și implementarea măsurilor și bunelor practici care promovează egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește participarea la decizie în mediul public și mediul privat.

5.2 Combaterea factorilor formali și informali care previn accesul echitabil al femeilor și al bărbaților la funcții de conducere, în domeniul public și privat.

5.3 Creșterea gradului de conștientizare cu privire la concilierea vieții profesionale cu viața privată în partidele politice.

5.4 Integrarea perspectivei egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în politicile de securitate și apărare.

5.5 Integrarea perspectivei egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în mass-media.”

Aria de intervenție 3 - Piața muncii, are drept obiectiv general ” Asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii, în special în ceea ce privește rata de ocupare, veniturile și domeniile de ocupare.”

Obiectivele specifice sunt:

”3.1 Promovarea perspectivei de șanse și de tratament în politicile de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă.

3.2 Consolidarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați prin transparentizare, atât în domeniul public, cât și în domeniul privat.

3.3 Reducerea riscului de sărăcie și excluziune a femeilor, printr-o mai bună ocupare pe piața forței de muncă și reducerea fenomenului discriminării.

3.4 Promovarea unui mediu non-discriminatoriu și incluziv la locul de muncă.”

Aria de intervenție 4 – Echilibrul dintre viața profesională și viața privată are drept obiectiv general ”Creșterea gradului de acordare a serviciilor destinate tuturor persoanelor active pe piața muncii, pentru echilibrarea muncii și a vieții private”.

Obiectivele specifice sunt:

”4.1. Creșterea gradului de conștientizare în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și viața privată, în rândul persoanelor active pe piața muncii.

4.2 Prevenirea factorilor ce determină fenomene precum uzura și extenuarea la locul de muncă (burnout)

4.3 Creșterea gradului de conștientizare cu privire la nevoia de servicii de educație de tip formal alternativ și/sau complementar în cadrul creșelor.”

Planul operațional de acțiuni pentru implementarea Strategiei Naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterii violenței domestice pentru perioada 2022-2027 -Pilonul Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați

În linii generale, se observă o mai mare importanță acordată formării personalului cu expertiză, în toate instituțiile publice și private, dar și a infrastructurii și a finanțării proiectelor. Se pune în continuare accentul pe organizarea de sesiuni și campanii de informare, care sunt importante, dar ar trebui continuate cu mai multe acțiuni concrete. Față de planul anterior, se poate observa o mai mare implicare a mediului academic, în calitate de partener al ANES și al celorlalte instituții. De asemenea, se observă încercarea de a implica cât mai mult toate instituțiile care ar putea avea responsabilități în domeniile selectate, împreună cu asociații patronale și sindicale. Pentru Piața Muncii, planul operațional include măsuri în vederea monitorizării, integrării perspectivei de gen în politicile pentru ocuparea forței de

muncă, precum și ateliere de formare a autorităților publice în domeniul politicilor de ocupare, mobilitate și migrația forței de muncă, dintr-o perspectivă sensibilă la gen, formarea inspectorilor de muncă, colectarea și publicarea periodică a datelor statistice dezagregate regional și în funcție de sex și domeniu de activitate, care să permită analiza și combaterea disparităților de remunerare, participarea femeilor la programe de învățare pe tot parcursul vieții, etc.

Observații

La nivel național, interesul politic pentru acest subiect, ca și voința politică de susținere a egalității de gen sunt extrem de reduse. Acest lucru se vede atât în locul redus pe care îl ocupă egalitatea de gen în programele de guvernare și în PNRR, cât și în faptul că *Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027* a fost adoptată cu 2 ani de întârziere (abia în decembrie 2022). Mai mult, corelarea celorlalte strategii guvernamentale sau sectoriale cu strategiile din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați este minimală.

În ceea ce privește planul de Acțiune pentru Pilonul 1, câteva aspecte sunt problematice :

- **absența, pentru multe dintre măsurile propuse, a unor rezultate măsurabile și a unor indicatori clari pentru monitorizarea și evaluarea implementării;**
- **absența estimării bugetare a activităților și măsurilor propuse;**
- **există o singură coloană "Resurse", care se referă atât la resursele bugetare, cât și la resursele umane. Acestea ar trebui tratate separat și precizate foarte clar. În această coloană, se reproduce, în tot Planul, aceeași formulă: buget ANES/buget instituții responsabile/fonduri din proiecte ; la resursa umană formula este de asemenea generală (de exemplu personal ANES – dar nu se spune cine coordonează, cine răspunde, câte persoane vor participa). Aceste ambiguități arată din start o planificare insuficientă, alocarea unor resurse neclare/ipotetice/insuficiente și absența unor rezultate clare. Toate aceste aspecte ridică semene de întrebare în ceea ce privește implementarea strategiei și fac imposibilă o monitorizare și o evaluare serioasă.**

6. CADRUL LEGISLATIV ȘI INSTITUȚIONAL NAȚIONAL ȘI MECANISMUL PENTRU ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN

6.1. Cadrul legal

În ceea ce privește abordarea integratoare de gen, cel mai important document legislativ este Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Legea reglementează măsurile de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare pe bază de sex, în toate sferele vieții publice din România. Mai exact, legea stipulează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, accesul la educație, sănătate, cultură și informare, precum și participarea la luarea deciziilor.

Din 2015, varianta revizuită a legii are și un capitol special pentru "Abordarea integrată de gen în politicile naționale" (capitolul V, art 24-28). În principal, articolele de la acest capitol stabilesc cadrul instituțional și mecanismul implementării abordării integratoare de gen și a politicilor de egalitate de gen. În afară de acest capitol, ce va fi analizat în subcapitolul următor (6.2.), există o serie de prevederi care favorizează abordarea integratoare de gen, dintre care :

- **introducerea definiției violenței de gen (în restul legislației naționale se vorbește numai de violență domestică, perspectiva de gen fiind absentă, așa cum subliniază, într-o manieră critică, Raportul GREVIO pentru România;**
- **reglementarea regimului general al ocupațiilor de expert în egalitate de șanse și de tehnician în egalitate de șanse și a atribuțiilor specifice (prin Legea nr. 178/2018 din 17 iulie 2018 pentru modificarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;**

- posibilitatea, pentru persoanele juridice din sectorul public și din sectorul privat care au peste 50 de salariați, pentru instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, de a identifica un angajat cărui să-i repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați sau de a opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse, în limita bugetului existent pentru cheltuieli salariale;
- introducerea indicatorului egalitate de gen în toate documentele și lucrările privind viața economică, socială, politică și culturală și prin publicarea periodică a unor date statistice, defalcate pe sexe, privind condiția femeilor și bărbaților din România;
- includerea în componența COJES-urilor a reprezentanților DGASPC și ai Consiliului județean, respectiv ai Consiliului General al Municipiului București.

6.2. Cadrul instituțional

Cea mai mare responsabilitate în materie de egalitate de șanse între femei și bărbați, revine Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați. Temeiul juridic al agenției este asigurat de Hotărârea de Guvern 177/2016 privind organizarea și funcționarea ANES.

Conform HG 177, ANES este un “organ specializat al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse (MFTES), care promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe gen, în toate politicile și programele naționale, și care exercită funcții de strategie, reglementare, reprezentare și autoritate de stat în domeniul egalității de gen și al violenței domestice, cu atribuții în elaborarea, coordonarea și aplicarea strategiilor și politicilor Guvernului în domeniul egalității de gen și al violenței domestice. ANES este finanțată integral de la bugetul de stat, prin bugetul MFTES, dar poate beneficia și de donații și sponsorizări. Fondurile externe pot fi, de asemenea, utilizate pentru a finanța activitatea ANES” (art. 2).

ANES are următoarele responsabilități: “elaborarea și aplicarea strategiei și politicii guvernamentale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, asigurarea armonizării legislației naționale cu reglementările UE în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și al combaterii violenței domestice, dezvoltarea cadrului legal în conformitate cu convențiile și tratatele internaționale, reprezentarea statului român în domeniul egalității de gen, asigurarea integrării perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale și controlul implementării și respectării reglementărilor din domeniul său de competență” (art.3, pct.1)

ANES este condusă de “ un secretar de stat, numit prin decizia prim-ministrului, la propunerea MFTES. Secretarul de stat emite decizii și instrucțiuni, reprezintă ANES în relațiile cu ministerele, organele jurisdicționale, cu alte autorități ale administrației publice, cu organizațiile, precum și în relațiile cu persoanele fizice și juridice, române sau străine” (art. 5).

CONES și COJES-urile au rolul cel mai important în implementarea abordării integratoare de gen, constituind practic, alături de ANES, ceea ce am putea numi un mecanism pentru egalitatea de gen (analizat în secțiunea 6.3.). Pe lângă acestea, legea 202/2002 prevede o serie de ministere și instituții care au rol de implementare, supraveghere și/sau sancționare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați. Aceste ministere și instituții sunt, conform articolului 26 : Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă ; Casa Națională de Pensii Publice ; Inspekția Muncii ; Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale ; Agenția Națională pentru Plăți și Inspekție Socială ; Ministerul Cercetării și Inovării ; Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii «Alexandru Darabont» - INCDPM București. Un articol special stipulează atribuțiile și obligațiile Institutului Național de Statistică (art. 27), articolul următor (28) se referă la Consiliul Economic și Social, iar articolul 29 reglementează rolul sindicatelor (sau ai reprezentanților salariaților, în cazul în care nu există sindicate) pentru promovarea, implementarea și respectarea prevederilor și politicilor privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

6.3. Mecanismul pentru egalitatea de gen

CONES (Comisia Națională pentru Egalitatea de Șanse)¹ este un “organism interministerial care lucrează pentru a identifica cele mai bune soluții pentru dezvoltarea și implementarea politicilor publice ale ANES, precum și pentru a promova principiul egalității de șanse între femei și bărbați în toate domeniile vieții publice. CONES este alcătuită din reprezentanți ai ministerelor și ai altor organe de specialitate ale administrației publice centrale, aflate în subordinea Guvernului sau a autorităților administrative autonome, ai organizațiilor sindicale și asociațiilor patronale reprezentative la nivel național, precum și din reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale”.

CONES își desfășoară activitatea sub coordonarea Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse. Președintele CONES este secretar de stat care coordonează activitatea în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și are drept de vot. CONES este formată din membri titulari și membri supleanți, cel puțin unul dintre aceștia având obligația de a participa la ședințele și activitățile sale. Membrii CONES au un mandat de 4 ani, care poate fi reînnoit (art. 24 (3) din Legea nr. 202/2002, republicată).

CONES îndeplinește, în principal, următoarele atribuții: promovarea integrării dimensiunii de gen, în vederea eliminării inegalităților de gen și a discriminării pe criterii de gen, includerea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în elaborarea și aplicarea politicilor sectoriale, prin intermediul instituțiilor reprezentate în CONES.

Comisia evaluează “stadiul aplicării și respectării legislației în domeniu, la nivel central, și elaborează recomandări pentru autoritățile administrației publice centrale, în vederea aplicării politicilor și programelor specifice de promovare a principiului egalității de șanse între femei și bărbați, precum și evaluarea procesului de armonizare a legislației naționale cu reglementările Uniunii Europene în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și elaborarea de recomandări pentru autoritățile administrației publice centrale competente în vederea realizării acestei armonizări”.

CONES promovează schimbul de experiență și de informații privind acțiunile desfășurate în domeniul egalității de gen, acordă avizul consultativ privind Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și Planul operațional de acțiuni pentru implementarea Strategiei și participarea la implementarea acesteia și raportează asupra modului concret de aplicare a politicii de egalitate de șanse între femei și bărbați în diferite sectoare.

Fiecare membru informează instituția pe care o reprezintă cu privire la activitatea desfășurată în cadrul CONES. Fiecare instituție a administrației publice centrale din subordinea Guvernului, membră a CONES, adoptă planul anual de măsuri pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați în domeniul său de activitate și raportează anual, prin membrul desemnat să o reprezinte, modul în care au fost îndeplinite obiectivele.

CONES este formată din ”reprezentanți ai ministerelor și ai altor organe de specialitate ale administrației publice centrale din subordinea Guvernului sau ai autorităților administrative autonome, ai organizațiilor sindicale și ai asociațiilor patronale reprezentative la nivel național, precum și din reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale, cu activitate recunoscută în domeniu, desemnați prin consens de acestea.” (art. 24 alin. 3)

Conform unui document pus la dispoziție de ANES, care include componenta CONES, dar care nu este public, CONES include toate ministerele, la care se adaugă instituții specializate (Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Institutul Național de Statistică, Inspecția Muncii, Casa Națională de Pensii Publice, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării), sindicate (Blocul Național Sindical, Confederația Națională Sindicală "Cartel ALFA", Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România - Frăția, Confederația Sindicatelor Democratice din România, Confederația Națională Sindicală "Meridian"), patronate (Uniunea Națională a Patronatului Român - UNPR, Uniunea Generală a Industriașilor din

¹ Preluăm atribuțiile și organizarea CONES din legea 202/2002.

România - U. G.I.R., Patronatul Național Român, Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România), ONG-uri (Centrul Parteneriat pentru Egalitate, Asociația Femeilor și Familiilor din Mediul Rural, Asociația Femeilor din România, E-ROMNJA, Centrul FILIA). Alte instituții sunt Asociația Coaliția România Durabilă, Ambasada Sustenabilității, Agenția CSR, Asociația NOVAPOLIS, Asociația Professional Women Network România, Asociația Romanian Women's Lobby, Uniunea Internațională SOROPTIMIST România, IRDO, A.L.E.G.)

CONES asigură coordonarea activității comisiilor județene, respectiv a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES). CONES primește și analizează rapoartele transmise periodic de către COJES.

Comisiile județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES) sunt înființate în cadrul agențiilor județene pentru plăți și inspecție socială și, respectiv, a municipiului București. COJES sunt "formate din reprezentanți ai structurilor deconcentrate ale autorităților administrației publice centrale și locale sau ale autorităților din cadrul regiei autonome, ai confederațiilor sindicale, ai confederațiilor patronale, precum și ai organizațiilor neguvernamentale care activează în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați".

COJES elaborează recomandări pentru autoritățile administrației publice locale în vederea aplicării politicilor și programelor specifice pentru promovarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați. Comisia promovează "schimbul de experiență și de informații privind acțiunile și strategia locală de implementare a principiului egalității de șanse între femei și bărbați. De asemenea, furnizează presei locale informații despre activitatea sa și aplică principiul egalității de șanse între femei și bărbați. COJES elaborează rapoarte privind modul concret de aplicare în diferite sectoare a politicilor de egalitate de șanse între femei și bărbați la nivel local, rapoarte care sunt comunicate CONES, precum și autorităților administrației publice centrale și locale. Acestea îndeplinesc orice altă responsabilitate stabilită de CONES sau stipulată în alte acte normative".

Membrii COJES sunt președintele, vicepreședintele ales și ceilalți membri, cu un mandat de 4 ani, cu posibilitatea de reînnoire nelimitată. Fiecare instituție membră a COJES, confederație sindicală, confederație patronală și organizație neguvernamentală, desemnează un reprezentant. Pentru fiecare reprezentant există un membru supleant. Componența nominală a COJES se aprobă prin ordin al prefectului, la propunerea instituțiilor și structurilor asociative.

Structura de conducere a COJES este formată din președinte și vicepreședinte. Activitatea executivă și de secretariat a COJES este asigurată de un secretariat tehnic. Președintele este reprezentantul, la nivel teritorial, al Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, fiind persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse în cadrul departamentului de muncă, solidaritate socială și familie. Președintele are, în principal, următoarele atribuții: stabilește ordinea de zi a ședinței, asigură gestionarea activității comisiei, reprezintă COJES în relațiile cu terții.

Câteva observații și recomandări pot fi formulate pe marginea cadrului legislativ și instituțional în ceea ce privește abordarea integratoare de gen.

Puncte forte:

- Existența unui cadru legislativ și a unei structuri instituționale ce au fost întărite în ultimii ani.
- Existența unui capitol separat în Legea 202/2002 legat de "Abordarea integratoare de gen".
- Crearea CONES-ului și COJES-urilor. Precizarea ministerelor și instituțiilor care au responsabilități în implementarea abordării integratoare de gen.

Puncte slabe:

- În ciuda faptului că este reglementat regimul ocupațional al expertului/tehnicianului în egalitate de șanse, implementarea acestei prevederi rămâne una opțională, ceea ce poate reprezenta un obstacol în calea implementării politicilor de egalitate de gen.
- Prevederile legii alcătuiesc un cadru instituțional minimal, fără a acoperi toate domeniile vieții sociale.

- Legea nu are norme clare de implementare și nici un sistem de sancțiuni consecvent și puternic, ceea ce favorizează nerespectarea și neimplementarea prevederilor din legea 202/2002.
- Transparența: nicio informație legată de CONES și COJES nu este publică. Componenta CONES și COJES, activitățile, rapoartele periodice, nu există, nu sunt publice, deci nu se respectă principiile de transparență, responsabilitate și responsabilizare necesare pentru politici publice eficiente.
- Planurile de acțiune, pe care ar trebui să le redacteze membrii CONES și COJES în instituțiile din care provin, nu sunt disponibile și nu există indicii că ar exista.
- Planurile pentru egalitatea de gen ar putea fi un mecanism de control al activității acestor organisme și al implementării priorităților politice. Așa cum reiese din interviuri, personalul din ministere și celelalte instituții nu are pregătire în domeniul egalității de gen, ceea ce face dificilă redactarea planului, iar multe dintre acestea nu au transmis planurile la timp.

În interviuri și discuții au fost subliniate și următoarele aspecte, care slăbesc cadrul legal și instituțional și explică (între alți factori) gradul redus de implementare a legii:

- Subfinanțarea: mare parte din bugetul ANES este alocat cheltuielilor salariale și de funcționare, bugetarea acțiunilor și măsurilor din strategii fiind asigurată din fonduri externe (dacă există, sunt accesate, etc).
- Personalul redus al ANES, lipsa de expertiză și nevoia de formare continuă a personalului.
- Rapoartele primite de ANES de la instituțiile care sunt obligate să facă acest lucru fie lipsesc, fie sunt lacunare și descriptive. Partea de monitorizare și evaluare a activității instituțiilor și structurilor cu rol în egalitatea de șanse între femei și bărbați este deficitară.
- Instabilitate instituțională din cauza schimbării secretarului de stat în momentul schimbării guvernului.

Recomandări:

- **Revizuirea legii 202/2002 și/sau formularea unor norme de implementare și/sau metodologii, prin care să se stabilească foarte clar sancțiunile, în cazul nerespectării prevederilor legale sau a atribuțiilor stabilite prin lege pentru instituțiile menționate.**
- **Introducerea în lege a obligativității expertului în egalitate de șanse pentru toate instituțiile și companiile cu peste 50 de angajați.**
- **Includerea în metodologia-cadru a obligativității raportării periodice pentru toate instituțiile publice cu care ANES colaborează în implementarea strategiilor.**
- **Introducerea obligatorie, pentru posturile scoase la concurs de către ANES, a unei expertize certificate în domeniul egalității de gen și al violenței de gen (prin diplome de licență, master, doctorat sau alte tipuri de formare atestată).**
- **Traininguri de formare și perfecționare pentru toți angajații ANES (egalitatea de gen, violență de gen, analiză de impact de gen, bugetare de gen).**
- **Monitorizarea și evaluarea riguroasă de către ANES a implementării obiectivelor legate de egalitatea de șanse între femei și bărbați în ministerele și instituțiile desemnate.**
- **Elaborarea unor criterii calitative pentru analizele de implementare și de impact.**
- **Publicarea pe site-ul instituției a tuturor documentelor de interes public și a bazelor de date ale ANES (de exemplu, bazele de date și rapoartele realizate în cadrul unor proiecte ; bazele de date pentru redactarea studiilor referitoare la accesul femeilor la funcții de conducere în administrația publică, incluse în Strategia Națională privind Egalitatea de Șanse pentru perioada 2018-2021).**

7. CADRUL LEGISLATIV NAȚIONAL PRIVIND PARTICIPAREA ȘI ÎMPUTERNICIREA ECONOMICĂ ȘI POLITICĂ A FEMEILOR ȘI BUGETAREA DE GEN

7.1. Împuternicirea economică : participarea femeilor pe piața muncii și accesul la poziții de decizie
Legislația europeană cu caracter obligatoriu din domeniul muncii a fost transpusă în legislația românească prin [Directiva 2010/41/EC](#) privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția femeilor care desfășoară activități independente, pe durata sarcinii și a maternității; [Directiva 2019/1158](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor; [Directiva 2006/54/CE](#) privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformare); [Directiva 2004/113/CE](#) care implementează principiul egalității de tratament între femei și bărbați pentru accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii; [Directiva 92/85/CEE](#) care introduce măsuri menite să îmbunătățească siguranța și sănătatea la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează; [Directiva 79/7/CEE](#) care obligă statele membre să aplice progresiv principiul egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale.

Principalele reglementări din legislația internă privind **participarea egală pe piața muncii** sunt legate de următoarele teme: remunerarea egală între femei și bărbați; egalitatea de șanse între femei și bărbați privind încadrarea în muncă, munca și condițiile de pensionare ; protecția lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează; concediul parental; concediul pentru creșterea copiilor (Analiza diagnostic 2014-2019, p. 62). La acestea se adaugă transpunerea [Directivei \(UE\) 2019/1.158](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE. În rândurile de mai jos vor fi rezumate aceste aspecte, analizate pe larg în *Analiza diagnostic în domeniul egalității de gen 2014-2019*.

Obligativitatea salariului egal pentru muncă egală este stipulată de [Constituția României](#) (articolul 41, alineatul 1) și reîntărită prin Codul muncii (art.6, alin.(3) ; art 59. alin. (3). În același timp, Codul Muncii prevede confidențialitatea salariului și stabilirea acestuia prin negocieri individuale (art. 162 alin. (2) și art. 163). Cu toate acestea, așa cum subliniază și *Analiza diagnostic în domeniul egalității de gen 2014-2019*: ”legislația națională nu stabilește explicit criterii pentru a distinge ce constituie muncă de valoare egală, care sunt criteriile prin care o muncă este valorizată sau cum este stabilită o ierarhie între diferite categorii de muncă (cu excepția schemelor salariale pentru funcționarii publici)”. Curtea de Justiție a Uniunii Europene a arătat, în repetate rânduri, nevoia de a introduce criterii mai explicite, pentru a diminua subiectivitatea din procesul de stabilire a salariului, mai ales în sectorul privat. Recomandarea Comisiei 2014/124/UE întărește nevoia de a analiza și a înțelege mai bine cauzele diferențelor de remunerare între femei și bărbați. Transparența salarială este un mecanism recomandat de UE care este deja introdus, în diverse forme, în multe state membre. În România nu există deloc transparență salarială și nu există nicio analiză a companiilor și instituțiilor privind decalajele de salarii, venituri și alte beneficii între femei și bărbați.

Protejarea lucrătoarelor pe perioada sarcinii, a concediului de sarcină și lăuzie dar și pe perioada alăptării sunt reglementate prin OUG nr. 158/2005; legea 202/2002 (art. 10, alin. 8) și protejează drepturile femeilor aflate în aceste situații, atât în ceea ce privește garantarea locului de muncă (companiile și instituțiile trebuie să asigure revenirea pe același post sau pe un post echivalent), cât și a drepturilor salariale. De asemenea, în reglementarea concediului pentru creșterea copiilor (O.U.G nr. 111/2010) și prin introducerea concediului de paternitate (Legea concediului paternal nr. 210/1999), se aplică principiul nediscriminării și protejării persoanelor aflate în aceste situații.

Cele mai recente modificări legislative sunt legate de **echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor**. OUG nr.57/2022 din 28 aprilie 2022 modifică și completează Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru

modificarea art. 3 alin. (2¹) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2021 privind stabilirea unor măsuri la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative (referință). Modificările legate de transpunerea Directivei (UE) 2019/1.158 sunt legate de două aspecte :

- introducerea noțiunii de îngrijitor, care lărgeste definiția legală a muncii de îngrijire (la articolul 4, după litera l) se introduce litera m): prin «concediu de îngrijitor» se înțelege un concediu pentru lucrători în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie ca lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ, ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru;
- introducerea principiului de muncă flexibilă în raport cu nevoile personale și familiale ale angajaților (la articolul 4, după litera l) se introduce litera n): ”prin sintagma «formule flexibile de lucru» se înțelege posibilitatea lucrătorilor de a-și adapta programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.”

De asemenea, se modifică articolul 10, alineatele (3) și (8), pentru a ține cont de aceste două noi prevederi : Se adaugă concediul de îngrijitor și, la articolul 10 alineatul (6) (după litera c), se introduce litera d), precum și dreptul de solicita formule flexibile de lucru (art 10, alineat 6, se introduce litera e). și e).

În ceea ce privește accesul femeilor la luarea deciziilor în domeniul economic, pentru întreprinderile publice există proiectul de lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, care prevede, pentru regiile autonome, ”Stabilirea numărului de membri ai consiliului de administrație se face cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie de genul feminin și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie de genul masculin; consiliul de administrație nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen.” (art. 8, pentru modificarea articolului 5, alineat 5). Aceeași prevedere este introdusă și în cazul consiliilor de administrație ale societăților administrate potrivit sistemului unitar (art. 27 pentru modificarea articolului 28, alineat 7)

Alte modificări legislative legate de transpunerea Directiva (UE) 2019/1.158 sunt:

- Ordonanța de Urgență nr. 2/2022 din 19 ianuarie 2022 privind stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 61 din 20 ianuarie 2022;
- Legea Nr. 73/2022 din 30 martie 2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate;
- Ordonanța de Urgență nr. 57/2022 din 28 aprilie 2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru modificarea art. 3 alin. (2¹) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 121/2021 privind stabilirea unor măsuri la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 431 din 3 mai 2022;
- Legea Nr. 283/2022 din 17 octombrie 2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative;
- Ordonanța de Urgență nr. 164/2022 din 29 noiembrie 2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/2022 pentru modificarea Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal.

Puncte forte

- Transpunerea cadrului legislativ european în materie de acces egal pe piața muncii, nediscriminare și protecția lucrătoarelor pe perioada sarcinii și maternității.
- Legislația legată de concediile de creștere a copiilor și de concediul paternal.
- Transpunerea recentă a Directivei (UE) 2019/1.158.
- Proiectul care vizează introducerea cotelor de gen în consiliile de administrație ale întreprinderilor de stat.

Puncte slabe:

- Absența unor politici publice direcționate înspre împuternicirea economică a femeilor.
- Nu există prevederi legislative puternice privind oportunitățile economice ale femeilor, accesul acestora la credite și programe speciale.
- Nu există reglementări legate de transparența salarială și analiza salarială, în funcție de gen. Chiar dacă în Constituție este prevăzut că la munca egală, femeile și bărbații au un salariu egal, legislația din România nu prevede criterii care să stabilească o ierarhie a muncii, pentru a defini ce înseamnă plată egală pentru muncă egală sau pentru a stabili dacă munca femeilor și a bărbaților este valorizată corespunzător. Astfel de criterii ar include “cerințele educaționale, profesionale și în materie de formare ; competențele, efortul și răspunderea ; munca prestată și natura sarcinilor în cauză” (Analiza diagnostic, p. 64). Acest lucru, împreună cu lipsa transparenței salariale, acutizează și mai mult diferențele de gen din mediul economic.
- Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind violența și hărțuirea la locul de muncă nu este încă ratificată, deși demersurile au început de mai bine de un an de zile.

Recomandări

- **Elaborarea unei strategii privind participarea femeilor pe piața muncii și accesul lor la poziții de decizie;**
- **Introducerea unor prevederi legislative sau a unor metodologii, care să permită definirea mai clară a condițiilor de evaluare a ”muncii egale”**
- **Adoptarea unor mecanisme sau instrumente, care să permită transparența salarială necesară evaluării respectării principiului de plată egală pentru muncă egală.**
- **Dezvoltarea unor măsuri speciale pentru femeile aflate în situații vulnerabile : femeile care aparțin etniei rome ; femeile care sunt dependente financiar de partener/familie și fac parte din categorii de populație foarte săracă ; familiile mono-parentale (majoritar mame singure).**
- **Ratificarea Convenției privind Hărțuirea la locul de muncă.**

7.2. Împuternicirea politică a femeilor

În România, legislația în materie de acces și reprezentare în funcții de decizie cuprinde următoarele prevederi:

- Art. 16 alin. (3) din Constituția României garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați aflați în funcții publice.
- Art. 21 alin. (1) al L202/2002 dispune ca ”instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, unitățile economice și sociale, precum și partidele politice, organizațiile patronale și sindicale și alte entități nonprofit, care își desfășoară activitatea în baza unor statute proprii, promovează și susțin participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie.”
- Art 22, Legea 202/2002 : ”pentru realizarea în fapt a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, structurile de dialog social,

patronatele și sindicatele, partidele politice asigură reprezentarea echitabilă și echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile decizionale. Toate comisiile și comitetele guvernamentale și parlamentare asigură reprezentarea echitabilă și paritară a femeilor și bărbaților în componența lor.”

- Legile electorale care reglementează alegerile locale (L 115/2015, art 7(1)), naționale (L 208/2015, art 52 (2)) și europene (L 33/2007, art. 16 (8)) conțin un singur articol referitor la acest aspect, formulat aproape identic: “Listele de candidați pentru alegerea membrilor din România în Parlamentul European se întocmesc astfel încât să asigure reprezentarea ambelor sexe”.
- Legea nr. 208/2015 privind alegerea Senatului și a Camerei Deputaților, precum și pentru organizarea și funcționarea Autorității Electorale Permanente adaugă că această obligație nu se referă și la listele cu un singur candidat.
- Legea privind finanțarea partidelor prevede, încă din 2006, o finanțare suplimentară pentru partidele care au femei pe locuri eligibile: ”Suma alocată anual partidelor politice de la bugetul de stat este de cel puțin 0,01% și de cel mult 0,04% din produsul intern brut. Pentru partidele politice care promovează femei pe listele electorale, pe locuri eligibile, suma alocată de la bugetul de stat va fi majorată dublu proporțional cu numărul mandatelor obținute în alegeri de candidații femei.” (L 334/2006, art. 18 (2)). Odată cu modificarea semnificativă a finanțării partidelor de la bugetul de stat (HG 10/2016 de modificare a L334), majorarea subvenției proporțional cu numărul mandatelor obținute în alegeri de către candidații femei crește și ea în importanță.

În martie 2023 în Parlamentul României există trei proiecte de lege privind susținerea reprezentării politice a femeilor:

- PLX473/2022. Propunere legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr.334/2006 privind finanțarea activității partidelor politice și a campaniilor electorale. Proiectul de lege propune ca o parte din subvențiile alocate anual de la buget partidelor politice să fie acordate, proporțional cu numărul femeilor alese la alegerile generale și locale, un algoritm similar urmând a fi aplicat și în cazul tinerilor.
- PL-x nr. 308/2022. Propunere legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr.208/2015 privind alegerea Senatului și a Camerei Deputaților, precum și pentru organizarea și funcționarea Autorității Electorale Permanente. Proiectul de lege instituie obligativitatea pentru formațiunile politice, de a întocmi listele de candidați pentru Senat și Camera Deputaților astfel încât să respecte cota minimă de reprezentare de 33% din totalul candidaturilor propuse, atât pentru femei, cât și pentru bărbați.
- L756/2022. Propunere legislativă pentru modificarea și completarea legii nr.115/2015 pentru alegerea autorităților administrației publice locale, pentru modificarea Legii administrației publice locale nr.215/2001, pentru modificarea și completarea Legii nr.393/2004 privind Statutul aleșilor locali și pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice. Proiectul instituie obligativitatea respectării unei cote de reprezentare de minim 30% atât pentru femei cât și pentru bărbați la întocmirea listelor de candidați pentru alegerea consiliilor locale și a consiliilor județene și obligativitatea ca în componența consiliului de administrație al întreprinderilor publice, să existe un procent minim de 30% femei.

Puncte slabe:

Articolul 22 din Legea 202/2002 nu este respectat de niciun partid politic. Mai mult, majoritatea comisiilor de la nivelul Parlamentului sau Guvernului, pentru care componența este publică, nu respectă acest articol.

În legile electorale actuale nu există însă sancțiuni privind nulitatea listelor, în caz de nerespectare, ca în cazul altor prevederi. Astfel, la alegerile locale din 2020 peste 900 de liste (cca 5%) nu au asigurat reprezentarea ambelor sexe, în timp ce la alegerile parlamentare, numărul listelor pe care figurează doar bărbați a scăzut de la 23, în 2016, la șase ([Pârvu, Ioniță, Popescu 2020](#)).

Recomandări

- **Revizuirea legislației, introducerea unor prevederi mai clare pentru promovarea egalității de gen la nivelul partidelor politice și în procesul electoral, cu norme de implementare și sancțiuni.**
- **Introducerea cotelor de gen în legislația electorală și încurajarea partidelor politice să adopte cote de gen interne.**
- **Prevederi legale clare pentru sancționarea nerepectării legislației existente (de ex. anularea listelor electorale pe care nu există nicio candidată).**
- **Transparentizarea procedurilor și a informațiilor, respectiv colectarea de date relevante.**
- **Ar trebui introdusă obligația legală ca toate bazele de date ale Autorității Electorale Permanente să conțină indicatorii de sex, vârstă, ocupație/profesie pentru candidați și pentru aleși și să fie publice.**
- **Ar trebui introduse reglementări care să condiționeze accesarea finanțării publice de către partidele politice de colectarea și publicarea informațiilor legate de numărul de femei membre, structura organelor de conducere, de la nivel local ,până la nivel național.**
- **Ar trebui introdusă obligația ca toate raportările partidelor politice să conțină și date legate de diferențele de gen, inclusiv raportul pe buget.**

7.3. Bugetarea de gen

În legislația actuală, atât din domeniul egalității de șanse, cât și din domeniul bugetului, nu există nicio prevedere legată de bugetarea de gen.

Legea 202/2002 a introdus, din 2015, o definiție pentru bugetarea de gen: ”Art 4, k) prin bugetare din perspectiva de gen se înțelege analiza bugetului public în vederea identificării impactului pe care îl are asupra vieții femeilor și bărbaților și alocarea resurselor financiare în vederea respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați.” Nu există însă nicio prevedere ulterioară legată de introducerea bugetării de gen.

În Scrisoarea cadru pentru buget din 2023, la secțiunea finală, care privește Bugetarea bazată pe programe, apare următoarea mențiune: ”Ordonatorii principali de credite trebuie, de asemenea, să aibă în vedere obiectivele generale și specifice din Programul de dezvoltare a sistemului de control intern managerial aferent perioadei la care se elaborează bugetele. Se recomandă să se evidențieze perspectiva de gen în procesul de elaborare a bugetului (bugetare pe bază de gen sau, „gender budgeting”). Aceasta presupune stabilirea costului unitar al serviciilor publice și analiza modului în care cheltuielile publice sunt distribuite între femei și bărbați în funcție de accesul lor la servicii.”

Chiar dacă această referință nu este obligatorie, și mai ales, nu precizează suficient ce înseamnă bugetarea de gen și care sunt indicatorii care ar trebui urmăriți, deschide posibilitatea unei discuții despre acest subiect și indică clar că bugetarea de gen este legată de introducerea bugetării bazate pe programe și a bugetului de performanță. Introducerea oricărui tip de proiect pe bugetarea de gen trebuie corelat cu cadrul legislativ și metodologiile de elaborare a bugetului național.

De aceea, este necesară o scurtă evaluare a cadrului legislativ privind bugetul național. În prezent, bugetul național rămâne, preponderent, un buget bazat pe linii de finanțare, singurii indicatori folosiți de MF fiind strict fiscali și macro-economici. Bugetul pe bază de programe este tot la faza de pilotare și opțională, iar definirea indicatorilor aproape absentă.

Corelarea priorităților politice cu bugetul și introducerea bugetării pe programe

Încă din 2005 legea 500 privind finanțele publice a introdus principiile bugetării pe programe, dar această lege nu este implementată nici în prezent.

În 2022 au fost adoptate două HG-uri importante pentru trecerea la corelarea dintre obiectivele strategice și buget:

- HG 427/2002 pentru aprobarea *Metodologiei de elaborare, monitorizare, raportare și revizuire a planurilor strategice instituționale*. Art. 4 precizează obiectivele procesului de planificare strategică : ”a) îmbunătățirea procesului decizional și creșterea eficacității, eficienței și transparenței cheltuielilor publice; b) creșterea predictibilității procesului decizional și a cheltuielilor publice; c) consolidarea instituțională, asigurarea unei abordări unitare pentru prezentarea și aprobarea planurilor strategice instituționale și a procesului de monitorizare pe baza indicatorilor de performanță la nivelul instituțiilor publice prevăzute la art. 6; d) întărirea, la nivel sectorial, a legăturii dintre planificarea politicilor publice și resursele bugetare, precum și operaționalizarea strategiilor sectoriale prin integrarea lor în cadrul bugetar pe termen mediu.” Astfel, toate obiectivele din strategiile unui minister trebuie transpuse în Planul strategic și vor fi corelate cu bugetul fiecărui minister. Se recomandă constituirea unui grup de management la nivelul ministerului care ”este responsabil pentru elaborarea Planului strategic instituțional. Grupul de management este coordonat de secretarul general al ministerului sau de o altă persoană desemnată de conducătorul ministerului și este sau poate fi format din Comitet director, grupuri sectoriale pe obiective strategice și Secretariat tehnic”. Etapa ”Evaluarea mediului intern și extern” prevede o serie de analize legate de contextul național și internațional. Măsurarea atingerii obiectivelor se va face prin indicatorii de impact. ”Indicatorii de impact vor rezulta frecvent din datele colectate și raportate de către Eurostat, Institutul Național de Statistică al României, din cercetările statistice ale ministerelor ori din alte rapoarte și analize emise de surse oficiale, de tipul Comisiei Europene, Organizației Națiunilor Unite (raportările cu privire la implementarea obiectivelor din Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă), pentru perioade de analiză de 2-4 ani.” Bugetul va fi direct corelat cu obiectivele și măsurile din Planul strategic.
- HG 467/2022 privind aprobarea Metodologiei de elaborare și execuție a programelor bugetare. Metodologia introduce, pentru programele bugetare, o fișă cadru din care reținem mai ales necesitatea corelării dintre obiective și prioritățile din politicile publice, definirea precisă a unor indicatori de evaluare (care nu sunt doar fiscali: C4”rezultatele politicii publice descriu într-o manieră măsurabilă schimbările produse în domeniile economic, concurențial, cultural, social, financiar-fiscal, administrativ-instituțional, IT, de reglementare, de planificare și statistică, etc).

În discuțiile cu reprezentanții Direcției Coordonare Politici și Priorități (SGG) au fost evidențiate următoarele dificultăți:

- Există în continuare o rezistență importantă, din partea ministerelor, față de trecerea la bugetul bazat pe programe;
- Capacitatea tehnică redusă a ministerelor pentru redactarea PSI-urilor, trecerea la bugetarea pe programe și elaborarea unor analize de impact ex/ante.
- Una dintre problemele structurale transversale este colectarea deficitară a datelor, lipsa datelor, necorelarea datelor.

Recomandări:

- **Definirea adecvată a bugetării de gen: definiția actuală din Scrisoarea bugetară este reductivă (de preluat definiția din Strategia Națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027).**
- **Corelarea acțiunilor de informare și formare pe bugetare de gen cu partea de PSI și bugetare pe programe.**

- **Cooperarea cu MF și DCPD a SGG, pentru a găsi modalitățile eficiente de introducere a analizelor de impact de gen și a bugetării de gen în planificarea strategică și planificarea bugetară.**
- **Creșterea capacității tehnice a ANES pe partea de planificare strategică, planificare bugetară și analize de impact.**

Din discuțiile cu reprezentanții Ministerului de Finanțe pot fi formulate trei recomandări suplimentare :

- Pentru a deveni efectivă și obligatorie și transpusă în legi și metodologii de MF, bugetarea de gen trebuie introdusă în partea de buget de performanță și buget bazat pe programe de către Direcția Coordonare Politici și Priorități din cadrul Secretariatului General al Guvernului.
- Pentru a putea fi efectivă, este nevoie de elaborarea unui ghid legat de bugetarea de gen și definirea exactă a indicatorilor care se doresc introduși.
- Din punct de vedere politic, ceea ce poate suține și urgenta introducerea bugetării de gen, impunerea acesteia printr-un Regulament al UE sau alte prevederi cu caracter obligatoriu de la nivel european pare să fie soluția cea mai sigură.

Oportunitate : Discuțiile cu DCPD-SGG au revelat importanța procesului de implementare a redactării Planurilor Strategice Instituționale, pentru schimbarea abordării politicilor publice și corelarea priorităților politice cu bugetul. Acest proces este în derulare, în anul 2023 toate ministerele ar trebui să aibă PSI-uri pentru elaborarea bugetului. Acest proces reprezintă o oportunitate pentru introducerea unor indicatori privind bugetarea de gen.

8. EVALUAREA IMPLEMENTĂRII POLITICILOR DE EGALITATE DE GEN

Pornind de la obiectivele strategice anterioare (*Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021*), completate cu cadrul legislativ analizat în secțiunile 6 și 7, analiza implementării obiectivelor politice se bazează pe rapoartele de monitorizare și orice tip de analiză raport/analiză de implementare existente. Dat fiind numărul redus al acestor documente, precum și conținutul descriptiv și lacunar, aceste documente au fost completate cu informațiile obținute în cadrul interviurilor și discuțiilor instituționale prezentate la capitolul Metodologie. Secțiunea este organizată pe cele patru teme ale analizei diagnostic. (pentru o prezentare mai detaliată a prevederilor din strategia anterioară și a rapoartelor analizate, a se vedea Anexa 3).

8.1. Abordarea integratoare de gen

• Prevederile din strategia anterioară și evaluare prin rapoarte

Una dintre ariile de intervenție cuprinse în Strategia națională privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru perioada 2018-2021, Pilonul egalitate de șanse, este abordarea integratoare de gen. Obiectivul asumat este introducerea perspectivei de gen în politicile naționale. Măsurile prin care acest obiectiv ar fi trebuit să fie atins constau în elaborarea unei metodologii unitare privind abordarea integratoare de gen în politicile și programele naționale, consolidarea și îmbunătățirea cadrului legislativ privind organizarea și funcționarea COJES-urilor, implicarea activă a CONES în implementarea tuturor activităților din Strategie și din Planul general de acțiuni, formarea unei rețele de experți în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

În Raportul de monitorizare a stadiului de implementare a Strategiei naționale privind promovarea egalității de Șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru perioada 2018 – 2021, Pilonul egalitate de șanse între femei și bărbați, măsura care este menționată în raport cu primul obiectiv face referire la un proiect despre bugetarea de gen, fapt care nu are nicio legătură cu cei doi indicatori din Strategie, prin care implementarea acestei măsuri ar fi trebuit monitorizată, anume numărul de instrumente

elaborate privind modalitatea de implementare a abordării integrate de gen și cel puțin o analiză a impactului de gen a politicilor publice. Chiar dacă în cadrul proiectului s-au făcut propuneri pentru politici publice, proiectul în sine rămâne unul care are în vedere, în primul rând, bugetarea pe bază de gen. **Mai mult, proiectul nu a implicat în niciun fel instituțiile publice, ci doar ONG-urile.**

A doua măsură a fost implementată prin Legea nr. 178/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, prin care în componența COJES au fost incluse DGASPC, ca autoritate executivă în plan teritorial și Consiliul județean, ca autoritate deliberativă cu rol esențial în coordonarea autorităților locale. În urma stabilirii noii componențe a COJES-urilor, a fost stabilită și structura de conducere din cadrul acestora.

În ceea ce privește implicarea activă a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES) în implementarea și multiplicarea tuturor activităților din Strategie și Planul general de acțiuni, acest lucru s-a realizat **doar prin 2 reuniuni CONES în 2018** (17 mai și 5 decembrie) și **una în 2021**, precum și participarea la Conferinței Internaționale la Nivel Înalt cu tema “Condiția femeii moderne – între empowerment, leadership și discriminarea de gen”, în perioada 29-30 mai 2019.

Conform raportului, în 2020, la nivelul autorităților publice centrale au fost desemnate 388 persoane cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. Atribuțiile acestor experți nu sunt precizate și nu se știe dacă persoanele desemnate au vreo pregătire în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați sau dacă au fost organizate training-uri de pregătire a acestora. Din interviurile realizate reiese că numărul de experți este destul de redus; unul dintre motivele principale pentru lipsa de experți este faptul că absolvenții de studii de specialitate (i.e. științe politice, în general, și ai celor 2 mastere specializate în studii de gen, în particular) nu au acces la funcțiile din administrația publică și din instituțiile-cheie ale statului. Într-un alt interviu, motivul invocat a fost lipsa de interes al autorităților față de subiectul egalității de șanse și, cu atât mai puțin al egalității de gen, fapt care se traduce și printr-o alocare insuficientă de fonduri pentru organizarea de training-uri în vederea formării personalului cu expertiză.

• **Rapoarte de activitate ANES**

În legătură cu abordarea integratoare de gen, conform Raportului de activitate ANES din 2019, singurele activități desfășurate de ANES au avut loc în contextul preluării, de către România, a Președinției Consiliului Uniunii Europene (ianuarie-iunie 2019) Acestea au constat în organizarea unor evenimente, printre care : Reuniunea grupului la nivel înalt privind abordarea integratoare de gen, 18-19 februarie 2019, București ; Conferința internațională la nivel înalt cu tema: „Condiția femeii moderne – între empowerment, leadership și discriminarea de gen”, 29-30 mai 2019 ; - Conferința internațională la nivel înalt „Perspective ale Convenției de la Istanbul: Un nou orizont - Schimbarea paradigmei pentru toți factorii de decizie”, 4 - 6 iunie 2019, București.

• **Analiza CONES și COJES : componența**

Componența CONES a fost stabilită în baza Deciziei nr. 145 din 25 mai 2015 privind aprobarea componenței nominale a Comisiei Naționale în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați (CONES), iar componența finală a COJES-urilor a fost constituită în baza Legii nr. 178 din 17 iulie 2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, articolul 25.

Analiza situației numirilor COJES

În ceea ce privește numirile COJES, se observă o fluctuație mare între județe, la nivel de componență, astfel că, de exemplu, în cele mai multe județe, există între 2-5 persoane cu atribuții legate de egalitatea de șanse între femei și bărbați, dar există și județe în care sunt desemnate 10,11, 15 sau chiar 17 persoane. De asemenea, există județe, precum Covasna sau Hunedoara, în care persoanele desemnate nu au atribuții privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, în fișa postului. Din totalul de 42 de județe, în aproximativ 14 dintre ele nu există persoane membre COJES cu atribuții pe egalitatea de gen

în fișa postului, iar în aproximativ 4 dintre acestea nu se specifică dacă atribuțiile sunt incluse în fișa postului.

Raportarea

Conform situației transmise de ANES, în 2020 un număr de 24 de comisii județene nu au dat curs solicitării ANES de a transmite raportul de activitate pentru anul 2019 ; numai 18 COJES-uri au transmis raportul. Aceste rapoarte nu sunt accesibile, deci nu s-a putut face nicio analiză pentru a vedea ce fel de activități au fost derulate și câte au legătură cu egalitatea de gen.

Raport de activitate CONES 2020

Raportul CONES pe anul 2020 (nu este public) menționează reluarea activității, după o perioadă de doi ani, precum și actualizarea Comisiei și obligația ministerelor de a transmite raportul anual privind implementarea planului de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul structurilor ministeriale. Situația implementării prevederilor legii 202/2002, rapoartele anuale și componența actualizată a Comisiei se regăsesc în anexele 1 și 2 ale raportului.

Raport de activitate CONES 2021

În raportul privind activitatea Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați în anul 2021 (nu este public) se menționează că, în acel an, a avut loc o singură întrunire a CONES. Scopul reuniunii a fost acela de a “identifica cele mai bune soluții pentru dezvoltarea și implementarea politicilor publice ale ANES, precum și acela de a reitera importanța promovării și protecția drepturilor fundamentale ale femeilor și fetelor”.

Una dintre activitățile ANES, conform raportului, a constat în etapa a II-a a Campaniei IRDO-ANES pentru conștientizarea hărțuirii morale la locul de muncă, derulată în luna mai 2021 în baza Legii nr. 167/2020, care a adus modificări OG nr. 137/2000, reiterate în Legea nr. 202/2002. Conform Legii nr. 167/2020, art. 2 din OG nr. 137/2000 se modifică și se completează în vederea includerii definiției hărțuirii morale la locul de muncă.

Rapoartele de activitate COJES 2020 și situația COJES 2021

Conform raportului, au fost întocmite 39 (din 42 de județe) de rapoarte de activitate pentru anul 2020 și 22 de comisii au fost actualizate, conform prevederilor legale.

Activitatea COJES-urilor în anul 2020 reiese și din tabelul următor.

Nr. crt.	Abordarea integratoare de gen la nivel COJES	Total
1.	Experți în domeniul egalității de șanse	13
2.	Tehnicienii în domeniul egalității de șanse	23
3.	Persoane desemnate cu atribuții în domeniul egalității de șanse	225
4.	Plan anual de acțiuni privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați	7
5.	Politică internă în domeniul relațiilor de muncă care vizează eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri antihărțuire	3
6.	Raport cu privire la implementarea Planului de acțiuni pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	12

Rapoartele sunt succinte și descriptive, adesea este vorba doar de procesul verbal al reuniunilor (de obicei una pe an). Nu există nicio coordonare de la nivel național, nu există monitorizarea activităților și nici o evaluare a implementării politicilor egalității de gen (conform prevederilor legale).

Puncte forte:

Existența unor bune practici, la nivel județean, care ar trebui generalizate: conform Raportului de activitate COJES 2020, Inspectoratul Teritorial de Muncă Satu Mare din cadrul Inspecției Muncii a desfășurat o activitate de control a modului în care angajatorii respectă prevederile Legii nr. 202/2002 cu modificările și completările ulterioare, privind egalitatea de șanse între femei și bărbați. În cursul

anului 2020 inspectorii de muncă din cadrul I.T.M. Satu Mare au efectuat 937 controale în domeniul stabilirii relațiilor de muncă și 983 controale în domeniul securității și sănătății în muncă. Cu ocazia controalelor efectuate în anul 2020, au fost sancționați 7 angajatori.

În unele județe componența COJES este destul de numeroasă, cu reprezentanți din multe sectoare și instituții, cu introducerea reponsabilităților în fișa postului și angajarea/desemnarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse.

Puncte slabe:

- Membrii CONES și COJES sunt numiți de către conducerea instituțiilor din care fac parte, fără a fi specificate criteriile pe baza cărora aceste numiri au loc; foarte adesea sunt desemnate persoane din domenii fără putere de decizie sau influență.
- Atribuțiile membrilor CONES sunt limitate la participarea la reuniuni și la dezbaterile documentelor prezentate de ANES, cu precădere a strategiilor și rapoartelor de activitate. Din interviuri și discuții reiese că membrii CONES nu discută aceste lucruri în cadrul instituțiilor pe care le reprezintă, nu sunt organizate ședințe pentru diseminarea informațiilor și stabilirea direcțiilor de acțiune, în vederea implementării strategiilor.
- Din discuții și interviuri reiese, că în afară, de persoana care participă la CONES, restul angajaților nu știu ce este CONES, nu știu cine este reprezentantul CONES al instituției lor.
- În rapoartele ANES nu se găsesc foarte multe detalii despre reuniunile CONES și COJES.
- În ceea ce privește numirile COJES, fluctuația considerabilă între județe reprezintă o problemă clară.
- Nu există rapoarte de evaluare a activităților CONES și COJES, nici din partea ANES nici din partea altor instituții.
- În afară de COJES și CONES, ANES nu colectează rapoarte și informații de la niciuna din instituțiile prevăzute în legea 202/2002.

Recomandări:

- **Gândirea unei strategii pentru creșterea capacității ANES de a monitoriza activitatea ministerelor și instituțiilor cu atribuții în implementarea obiectivelor strategice.**
- **Identificarea unor modalități pentru creșterea legitimității ANES în organizarea și funcționarea administrației centrale.**
- **Consolidarea capacității tehnice de realizare a analizelor de impact ex/ante, a corelării între obiectivele strategice, resursele alocate (umane și bugetare) și indicatori (de impact, de rezultat).**
- **Recrutarea de noi experți cu formare solidă în domeniul egalității de gen și a violenței de gen (introducerea în condițiile de concurs a dovezii clare a expertizei în domeniu).**
- **Crearea unor proceduri și a unor instrumente care să permită monitorizarea respectării prevederilor din Legea 202/2002 și implementarea abordării integratoare de gen în toate ministerele și instituțiile publice menționate de lege.**
- **Numirea membrilor CONES și COJES pe baza unor criterii comune; persoanele desemnate ar trebui să facă parte din departamentele de strategii și politici publice, sau din echipele care vor redacta Planurile strategice instituționale (conform HG427/2022).**
- **Analiza situației componenței și activității COJES-urilor. Impunerea unor norme și criterii comune privind organizarea, funcționarea și evaluarea COJES-urilor.**
- **Adăugarea, în fișa postului membrilor CONES și COJES, a atribuțiilor referitoare la egalitatea de gen, dar și obligativitatea raportării la timp (evident, asta înseamnă degrevarea de alte sarcini, nu supraîncărcarea angajaților).**
- **Traininguri obligatorii pentru toți membrii CONES și COJES pe următoarele teme: egalitatea de gen, abordarea integratoare de gen, analiza de impact de gen, bugetare de gen.**

- Schimburi de bune practici și ghiduri de bune practici între COJES-uri.
- Creșterea transparenței: publicarea componentei CONES și a COJES-urilor, obligativitatea publicării pe site-urile instituțiilor (și în primul rând pe site-ul ANES) a tuturor documentelor de importanță publică (rapoarte, planuri, metodologii etc.).

8.2. Împuternicirea politică și economică a femeilor

• Prevederile în strategia anterioară și evaluarea din rapoarte

Pentru aria de intervenție ”participarea echilibrată la decizie”, obiectivul asumat de ANES a fost creșterea nivelului de participare a femeilor la decizie. În vederea atingerii acestui obiectiv, au fost propuse următoarele măsuri:

- realizarea de analize privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în pozițiile de decizie din administrația publică centrală, precum și în ceea ce privește alegerile prezidențiale, locale și parlamentare ;
- susținerea inițiativelor de adoptare a măsurilor afirmative privind creșterea numărului de femei în procesul de decizie politic sau economic ;
- dezvoltarea inițiativelor de adoptare a măsurilor afirmative privind creșterea numărului de femei în operații și misiuni la toate nivelurile din sistemul național de apărare, ordine publică și siguranță națională ;
- organizarea de campanii de sensibilizare, cu privire la importanța prezenței femeilor în managementul companiilor listate la Bursa de Valori București (BVB);
- realizarea unui studiu, cu privire la includerea, în Codul de Governanță Corporativă revizuit, a unor reglementări menite să reducă decalajul existent între ponderea femeilor și bărbaților din cadrul CA ale companiilor din România cotate la BVB ;
- organizarea de sesiuni de informare / formare pentru creșterea participării femeilor în procesul de decizie politic, public și privat.

Principalele obiective referitoare la *Piața muncii* au fost încurajarea antreprenoriatului în rândul femeilor și tinerilor proveniți din medii defavorizate, îmbunătățirea situației femeilor pe piața muncii, concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată.

• Raportul de monitorizare

ANES a realizat : **patru analize** în perioada 2017-2020 privind situația femeilor și a bărbaților în poziții de decizie în administrația centrală (2017, 2018, 2019, 2020) ; **o analiză comparativă** referitoare la poziționarea României în baza de date on-line a Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați privind echilibrul de gen în poziții de decizie în administrația publică centrală și încă **trei analize** pe aceeași temă, dar care nu au fost comparative (2018, 2019, 2020), precum și alte analize privind femeile în alegerile europarlamentare (2019) și prezidențiale (2020). Conform Raportului, singura analiză nerealizată a fost cea privind participarea femeilor și a bărbaților la alegerile locale, din lipsa datelor pe criteriul de sex.

În ceea ce privește organizarea de campanii de sensibilizare, în vederea încurajării femeilor cu privire la importanța dezvoltării propriei afaceri, atât în mediul urban cât și în mediul rural, ANES a organizat numeroase evenimente, printre care amintim Seminarul cu tema „Împuternicirea Economică a Femeii și Reducerea Discriminării de Gen în Mediul de Afaceri”, în parteneriat cu PWN România, diverse conferințe, forumuri, acorduri de parteneriat cu Asociația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului Feminin și Ambasada Sustenabilității, campanii de conștientizare în parteneriat cu AJOFM Tulcea și AJOFM Maramureș.

• Rapoarte de activitate ANES

În rapoartele de activitate ANES 2018-2021 nu sunt cuprinse toate măsurile pe care le regăsim și în Planul de monitorizare. ANES a publicat în fiecare an analize cu privire la accesul și reprezentarea femeilor în funcții de conducere. Celelalte măsuri nu sunt trecute în rapoarte.

În legătură cu obiectivele legate de egalitatea între femei și bărbați pe piața muncii, rapoartele ANES se concentrează în special asupra proiectelor care includ domeniul violenței de gen și spațiul profesional, astfel că hărțuirea sau violența la locul de muncă sunt teme abordate extensiv în proiectele și campaniile derulate de ANES. De asemenea, se remarcă o importanță acordată eforturilor ANES, în ceea ce privește adoptarea Directivei Work-Life Balance. Celelalte măsuri care nu au ca obiect violența de gen la locul de muncă sunt menționate foarte puțin sau chiar deloc.

Puncte forte:

Parteneriate și colaborări cu sectorul privat și ONG-urile, care permit organizarea de evenimente de informare, sensibilizare, formare.

Puncte slabe:

- Neimplementarea prevederilor din Legea 202/2002.
- Analizele de impact ex/ante lipsesc, Planul de acțiune nu stabilește indicatori de evaluare și măsurare a gradului de îndeplinire a obiectivelor propuse. Raportarea unui Manifest ca rezultat pe 4 ani la obiectivul ”susținerea unor inițiative privind creșterea numărului de femei în domeniul politic sau economic” este insuficientă.
- Absența unor indicatori măsurabili (pentru multe activități nu se precizează numărul acestora, publicul etc). Acest lucru face de exemplu imposibilă evaluarea nevoilor bugetare pentru implementarea reală și eficientă a oricărei măsuri din Strategie
- Organizarea evenimentelor rămâne puțin răspândită la nivel național, fiind restrânsă la București sau la câteva județe.

Recomandări:

- **Consolidarea transparenței : afișarea pe site-ul ANES a tuturor activităților, documentelor, rapoartelor etc.**
- **Planuri de acțiune cu obiective clare și rezultate măsurabile.**
- **Asumarea unor acțiuni mai puternice, dincolo de campanii de informare.**
- **Obligativitatea constituirii bazelor de date electorale accesibile public, care să conțină date dezagregate pe sex.**
- **Introducerea cotelor de gen pentru toate tipurile de alegeri.**
- **Revizuirea legii 202/2022, pentru a introduce sancțiuni, în cazul nerespectării echilibrului de gen de către partidele politice.**
- **Acordarea unei atenții mai mari femeilor care nu activează la nivelul companiilor sau IMM-urilor, ci în sectoare de activitate mai puțin dezvoltate sau foarte masculinizate.**
- **Dezvoltarea capacității tehnice de elaborare a analizelor de impact și de elaborare a unor indicatori de măsurare a implementării / indicatori de performanță.**
- **Identificarea factorilor care au favorizat derularea activităților cu rezultate bune, pentru a-i include în proiectarea strategică și în procesul de implementare.**
- **MAPN continuă să fie un exemplu de bune practici. Atât interviurile, cât și datele puse la dispoziție, relevă faptul că acesta este ministerul în care strategia a fost cel mai bine implementată. Acest lucru a fost posibil grație cadrului internațional foarte puternic, funcționând într-un context specific militar, astfel că a existat atât voință și leadership politic, cât și capacitate în implementarea corectă a măsurilor prevăzute în Strategie.**

8.3. Bugetarea pe bază de gen

- **Prevederile în strategia anterioară**

Bugetarea pe bază de gen nu reprezintă o arie de intervenție separată, ci este inclusă în obiectivele din aria abordarea integratoare de gen, mai exact în raport cu capacitarea ONG-urilor de a se implica în formularea și promovarea de propuneri alternative la politicile publice în domeniul bugetării de gen.

- **Raport de monitorizare**

În anul 2019, în cadrul proiectului „Bugetarea pe bază de gen” implementat de către Fundația Corona, Fundația CMS-Iași, Romanian Women’s Lobby, în parteneriat cu ANES, în politicile publice a fost propusă elaborarea unei politici naționale, care să permită introducerea graduală a bugetării de gen la nivelul instituțiilor publice și organizațiilor cu peste 50 de angajați, prin consolidarea atribuțiilor și instrumentelor expertului în egalitate de șanse în bugetarea de gen.

De asemenea, a fost propusă și elaborarea unei politici naționale de întărire a capacității mecanismelor interinstituționale locale - COJES prin introducerea bugetarii pe bază de gen în vederea asigurării abordării integrate a principiului egalității de șanse între femei și bărbați, în scopul prevenirii și combaterii violenței domestice.

- **Raport de activitate ANES**

Informații despre această măsură se regăsesc în Rapoartele de activitate ANES pentru anii 2018 și 2019. "Bugetarea bazată pe gen în politicile publice", care a avut o finanțare de 999.826,84 lei, fiind un proiect depus în cadrul Programului Operațional Capital Uman prin parteneriatul dintre ANES, Fundația "Corona" Iași și Fundația "Centrul de Mediere și Securitate Comunitară".

Conform activităților proiectului, 80 de persoane din rândul ONG-urilor au fost selectate și instruite (în sesiuni de 2 zile) în domeniul bugetării bazate pe dimensiunea de gen și al elaborării unei propuneri de politici publice alternative. În urma sesiunilor de formare, ONG-urile beneficiare au formulat 10 de propuneri de politici publice alternative în domeniul bugetării bazate pe gen.

Observații:

În România, bugetarea pe bază de gen rămâne un subiect marginal, cvasi-inexistent.

Proiectul legat de bugetarea de gen a fos de fapt derulat exclusiv pentru ONG-uri, deci nu a contribuit deloc la creșterea conștientizării și a capacității tehnice în cadrul instituțiilor publice. Nu se știe ce s-a întâmplat cu propunerea de politică publică alternativă elaborată în cadrul proiectului: aceasta nu este afișată niciunde, iar noua Strategie ANES nu își asumă promovarea acestei politici.

Una dintre marile probleme ale acestor proiecte (care reprezintă principala formă de acțiune a ANES) este lipsa transparenței (nu se publică rapoarte detaliate cu rezultatele cuantificabile, nu se publică cercetările sau diversele documente realizate în cadrul proiectelor) și lipsa continuității (nu se continuă acțiunile începute, nu se integrează coerent în obiectivele strategice rezultatele anterioare). Viziunea de ansamblu și pe termen mediu și lung este mai degrabă absentă.

8.4. Capacitate tehnică și nevoi de formare privind bugetarea de gen, evaluarea impactului în politicile de gen și bugetarea pe bază de gen

La nivelul ANES sunt prevăzute 56 de posturi, dintre care doar 36 sunt ocupate (în care intră și 2 demnitari și un înalt funcționar public). Din analiza documentelor prezentare mai sus, reiese că numărul personalului ANES este mult prea mic față de atribuțiile legale ale Agenției, iar nivelul de expertiză și formare insuficient.

Din interviurile realizate în instituții cheie partenere ale ANES, cum ar fi ANOFM, Ministerul Economiei, Ministerul Finanțelor, rezultă o cunoaștere slabă a problematicii, percepția unui interes scăzut pentru tematica egalității de gen, dar și nevoia de formare în domeniu. Datele colectate de la ANOFM pun în evidență lipsa de informații cu privire la organizarea unor sesiuni de formare și nevoia de formare, care ar trebui să aibă loc în cele 42 de agenții teritoriale, dar și faptul că nu există un interes real în instituție pentru problematica egalității de gen, un lucru important, în contextul în care ANOFM este printre principalele instituții partenere ale ANES. La nivelul ANOFM, există o persoană cu atribuții legate de egalitatea de gen, însă nu ni s-a spus care este aceea.

În cadrul Ministerului Educației, la data la care interviul a avut loc, nu exista nicio persoană cu atribuții în fișa postului legate de egalitatea de gen, însă persoana interviuată avea pregătire formală în domeniu,

fiind cea care îndeplinea temporar rolul de expert. În schimb, din datele colectate reiese că în inspectorate există persoane cu astfel de atribuții, dar nu am reușit să obținem un număr exact. Importanța expertizei în domeniu este validată de datele colectate de la Ministerul Educației, care pun în evidență faptul că un criteriu important în delegarea acestor atribuții ar trebui să fie experiența în domeniu, întrucât se spune că foarte puține persoane au o pregătire formală, în ceea ce privește egalitatea de gen. Tot din datele colectate de la Ministerul Educației, rezultă și că lipsa de expertiză este o problemă și în majoritatea instituțiilor cu care se lucrează, mai exact faptul că nu sunt angajați experți sau tehnicieni, ci personalul de la Resurse Umane primește astfel de atribuții.

Nici în Ministerul Economiei, Ministerul Finanțelor sau Institutul Național de Statistică interlocutorii noștri nu știau să se fi organizat traininguri legate de egalitatea de gen. De asemenea, nu știau prea bine ce înseamnă egalitatea de gen, iar gender mainstreaming (abordarea integratoare de gen) și bugetarea de gen le erau complet necunoscute.

Interlocutorii de la INS au spus că ar fi nevoie de training-uri pe gender mainstreaming, bugetare de gen și date statistice dezagregate și sensibile la gen. De asemenea, au evocat dotările tehnice insuficiente, precum și o capacitate redusă a INS de a controla și a influența producerea datelor statistice de către celelalte instituții.

La Ministerul Economiei s-a evocat nevoia de training-uri pe aceleași două componente, dar și nevoia sensibilizării departamentelor cu rol de elaborare a strategiilor sectoriale la această temă.

La Ministerul Finanțelor nu s-a evocat nevoia de traininguri. Nici la Direcția Coordonare Politici și Programe a SGG nu a fost clară disponibilitatea de a participa la astfel de traininguri.

Interlocutoarele noastre din asociațiile femeilor din lumea de afaceri au evocat nevoia de traininguri, atât pe partea de împuternicire economică a femeilor, cât și pe partea de bugetare de gen.

În ceea ce privește Ministerul Apărării Naționale, are loc o instruire în domeniul egalității de gen, dar aceasta este concentrată cu precădere asupra prevenirii tuturor formelor de violență de gen. Această instruire se face de către personal care are astfel de atribuții în fișa postului. De asemenea, la sesiunile de instruire participă și personalul MAI, precum și personal din Administrația Națională a Penitenciarelor. Una dintre misiunile MAPN în domeniul egalității de gen este conștientizarea, astfel că a fost elaborat și un ghid militar pentru egalitatea de gen, care însă nu este public, deoarece conține și aspecte referitoare la operații, care nu sunt destinate publicului. Nu în ultimul rând, au loc sesiuni de instruire și în cadrul instituțiilor de învățământ cu profil militar. În cadrul Ministerului există o persoană în fișa postului căreia se regăsesc atribuții referitoare la egalitatea de gen.

În toate instituțiile analizate (Direcția coordonare Politici și Programe a Secretariatului General al Guvernului, Ministerul Finanțelor, Ministerul Economiei, Ministerul Educației, Ministerul Apărării Naționale, Agenția Națională pentru Ocuparea forței de Muncă, Institutul Național de Statistică) nevoia de creștere a cunoașterii principiilor și instrumentelor de abordare integratoare de gen este foarte mare. În ceea ce privește bugetarea de gen, aceasta este complet necunoscută. Deci nevoia de informare și de formare este foarte mare. În toate aceste cazuri, sesiunile de informare sau trainingurile, ca și toate materialele informative, trebuie să fie în limba română.

9. ANALIZA ACȚIUNILOR ANTERIOARE : STRATEGII ȘI ALTE DOCUMENTE COMPLEMENTARE, RAPOARTE DE ȚARĂ

9.1. Strategii și alte documente complementare

Analiza diagnostic în domeniul egalității de gen în România în perioada 2014-2019 identifică numeroase strategii naționale care fac referire, tangențial, la aspecte legate de egalitatea de șanse și egalitatea de șanse între femei și bărbați (vezi Anexa 4).

În rândurile de mai jos sunt reținute doar strategiile care au prevederi legate de cele patru arii ale dimensiunii de gen reținute pentru prezenta analiză (vor fi reținute doar aceste prevederi).

9.1.1 Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020

Obiectivul specific referitor la egalitatea de gen se referă la îmbunătățirea structurii ocupaționale și participării pe piața muncii în rândul femeilor și persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile. Pentru creșterea participării femeilor pe piața muncii au fost avute în vedere măsuri suport și de reconciliere a vieții profesionale cu cea de familie. În mod concret, strategia menționează promovarea antreprenoriatului și a programelor de tip "a doua șansă" pentru dobândirea de competențe și calificări, dezvoltarea infrastructurii pentru a asigura facilități de îngrijire a copiilor și a serviciilor suport pentru îngrijirea membrilor de familie dependenți, activități de conștientizare cu privire la flexibilizarea timpului de lucru și decalajele salariale între femei și bărbați, acțiuni de conștientizare legate de combaterea stereotipurilor de gen sunt menite să stimuleze participarea acestei categorii pe piața muncii.

9.1.2 Strategia Națională și Planul național de acțiune privind implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, Pace și Securitate (2020 - 2023)

În calitate de membru activ al misiunilor NATO, UE, ONU și OSCE, România cunoaște și integrează considerentele de gen în toate aspectele legate de activitatea de securitate și stabilitate națională. Alocarea a 2% din produsul intern brut pentru apărare și susținerea creșterii reprezentării femeilor la toate nivelurile decizionale, atât la nivel național, cât și regional sau la nivelul instituțiilor internaționale, în consultare cu 6 din cele 18 grupuri de femei la nivel local sau internațional, fac parte din setul de acțiuni/măsuri de implementare a Agendei "Femei, Pace și Securitate".

Ca urmare a conștientizării importanței Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al ONU, în anul 2014 a fost elaborat Planul de implementare la nivelul Ministerului Apărării Naționale a Rezoluției 1325/2000 a Consiliului de Securitate al ONU "Femeile, pacea și securitatea", precum și a documentelor complementare aprobate la nivelul diferitelor organizații internaționale, din care România face parte.

Ministerul Apărării Naționale și-a asumat rolul de a implementa planul național de acțiune, iar în acest scop, în anul 2018, a fost creat Biroul pentru gestionarea problemelor de gen pentru domeniul "Femei, pace și securitate", care asigură legătura cu organizațiile internaționale și coordonarea activităților instituțiilor naționale cu astfel de atribuții.

La nivelul ministerului, atât personalul militar, cât și cel civil este format din femei și bărbați, femeile ocupând funcții de execuție, precum și funcții de conducere, la toate nivelurile ierarhice. Femeile pot ocupa oricare dintre posturile militare sau, după caz, civile, cu respectarea criteriilor de competență, neexistând restricții legislative.

Planul național de acțiune este instrumentul care stă la baza elaborării politicilor și direcțiilor comune de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU, utilizat de instituțiile din sistemul național de apărare, ordine publică și siguranță națională din România, precum și de alte instituții ale administrației centrale, cu responsabilități în domeniu.

Pentru obiectivul nr. 1, integrarea perspectivei de gen în politicile de securitate și apărare, au fost propuse următoarele măsuri, cu indicatori specifici:

- elaborarea de ordine/dispoziții privind implementarea internă a planului național de acțiune (indicator: norme interne aprobate în fiecare instituție),
- promovarea, susținerea și implementarea Planului național de acțiuni (indicator: crearea unei subdiviziuni pe paginile web ale instituțiilor responsabile și informarea angajaților cu privire la conținutul Planului (minim o informare pe an), precum și revizuirea Planului o dată la 4 ani),
- desemnarea unui expert/consilier de gen/punct de contact la nivel central care va colabora și va susține activitatea (indicator: asigurarea vizibilității activității expertului pe pagina web, social media.

asigurarea vizibilității activității expertului/consilier de gen/punct de contact prin participarea la conferințe, reuniuni, ateliere de lucru)

- activitatea de integrare a perspectivei de gen în politicile de securitate (indicator: participarea la cel puțin două conferințe/întâlniri internaționale pe tema "Femeile, pacea și securitatea" și diseminarea de materiale către experți/puncte de contact),
- crearea unei baze de date comune cu privire la femei, pace, securitate, specialiști din sistemul național de apărare și securitate națională, mediul academic și societatea civilă (indicator: baza de date electronică creată cu sprijinul instituțiilor relevante, organizarea a cel puțin o întâlnire anuală cu specialiștii),
- schimbul permanent de cunoștințe și experiențe cu specialiștii (indicatori: participarea unui expert la nivel central la cel puțin o activitate).

Pentru obiectivul doi, creșterea reprezentării și a participării semnificative a femeilor la negocierile de pace, la procesele de mediere și la misiunile de menținere a păcii, au fost luate în considerare următoarele măsuri:

- asigurarea sprijinului necesar pentru participarea la selecția efectuată în vederea ocupării acestor posturi (indicatori: femei eligibile încurajate să participe la misiuni de menținere a păcii, urmărirea atingerii obiectivului de 15% de personal feminin în cadrul operațiunilor de menținere a păcii).
- asigurarea unui flux informațional, la nivel orizontal și vertical, destinat schimbului de date și de experiențe acumulate, ca urmare a participării femeilor la misiunile de menținere a păcii (indicator: schimbul de experiență și de bune practici, realizarea unui compendiu de bune practici și publicarea acestuia pe pagina web),
- realizarea de campanii de comunicare pentru creșterea vizibilității femeilor în sectorul de securitate și apărare (indicatori: reducerea stereotipurilor legate de rolul femeilor în sectorul de securitate și apărare, programe de promovare a activității femeilor care lucrează în sectorul de pace și securitate)
- realizarea de analize privind percepția egalității de gen (indicatori: realizarea unei cercetări sau cel puțin realizarea unei sinteze a unor cercetări privind percepția egalității de gen, organizarea anuală a unei întâlniri privind rezultatele cercetării).
- realizarea de cursuri periodice de formare privind egalitatea de gen (indicator: organizarea a cel puțin 2 cursuri de formare pe semestru)
- introducerea în toate instituțiile de învățământ, din sectorul de securitate și apărare, a unor instruirii privind egalitatea de gen (indicatori: elaborarea și actualizarea periodică a materialelor de studiu și a curriculumului școlar privind Rezoluția 1325(2000).
- identificarea și introducerea opțiunilor de flexibilizare a programului de lucru pentru angajații din sectorul de securitate și apărare (indicator: implementarea actelor normative referitoare la opțiunea programului de lucru flexibil)

Monitorizarea aplicării prevederilor planului național este asigurată de Grupul Național de Implementare, care include reprezentanți ai următoarelor instituții: MApN, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Afacerilor Externe, ANES, Serviciul Român de Informații, STS, SPP, ANP.

9.2. Documente și rapoarte din sectorul privat, domeniul economic

9.2.1 Codul de guvernanță corporativă a Bursei de Valori București

Acest cod este un document emis de către Bursa de Valori București formulează principiile sistemului prin care companiile listate la bursă sunt conduse și controlate. În ceea ce privește accesul la procesul decizional la nivel corporativ, [Codul de guvernanță corporativă al Bursei de Valori București](#) (2015) prevede că **toate consiliile de administrație și comitetele companiilor listate la BVB trebuie să aibă un echilibru de gen**. Companiile trebuie să se conformeze codului sau să explice de ce nu o fac. Codul de guvernanță corporativă al BVB prevede că, pe lângă diversitatea de gen, consiliile de administrație trebuie să aibă o combinație de competențe, experiență, cunoștințe și independență.

9.2.2. Raportul “Women on Boards in Romania” (2020)

[Raportul Deloitte 2020 "Women on Boards in Romania"](#) precizează că în 2020 existau 84 de companii listate pe piața reglementată a Bursei de Valori București (BVB), față de 70 de companii în 2015. Conform analizei, în 2015, doar 15% dintre membrii consiliilor de administrație erau femei, iar în 2020 procentul a crescut la 20%.

În 2020, în comitetele executive și în consiliile de administrație erau 184 de femei din totalul de 760 de membri, în timp ce în 2015 doar 114 femei făceau parte din comitetele executive (aceste comitete executive includ directorii executivi și membrul directoratului) și din consiliile de administrație. Numărul companiilor care aveau cel puțin o femeie în consiliul de administrație a crescut cu 18% față de 2015. Cu toate acestea, o astfel de creștere nu este semnificativă, atunci când se analizează și creșterea numărului de societăți cotate la bursă.

Numărul de societăți care au avut o femeie care deținea funcția de președinte al consiliului de administrație este încă extrem de scăzut. În 2015, doar în 6 din cele 70 de societăți analizate, consiliile de administrație erau prezidate de o femeie, iar în 2020, în 8 din 84 de societăți.

În 2020, șase din șapte sectoare înregistrează creșteri, în ceea ce privește numărul de femei care fac parte din consiliile de administrație, industria sănătății fiind singura care a suferit o scădere de 11%. Cea mai mare creștere este înregistrată de sectorul imobiliar și al construcțiilor (45%). Ca un rezultat neașteptat, procentul de femei în consiliile de administrație a crescut în sectoare care pot fi considerate ca fiind dominate de bărbați, cum ar fi construcțiile, transporturile și chiar industria prelucrătoare.

În ceea ce privește procentul de femei în consiliile de administrație fără funcții executive, 65% din toate societățile cotate la BSE pe piața reglementată au cel puțin o femeie în calitate de membru neexecutiv. Ca industrii de top cu astfel de numiri, merită menționate următoarele: industria prelucrătoare, servicii, construcții, servicii financiare.

În consecință, doar 23 din 84 de societăți cotate la bursă au atins cota de 40% recomandată de directiva UE.

Acest lucru are loc în contextul în care, în octombrie 2021, femeile dețineau o treime (33,3 %) din posturile neexecutive ale celor mai mari societăți cotate la bursă din UE-27, în comparație cu doar o cincime (20,2 %) din posturile executive. Această disparitate este reflectată în 19 state membre. România și Estonia au cele mai mari ponderi de femei în funcții de conducere – aproximativ 3 din 10 în fiecare - și totuși rămân printre cele cinci țări cu cele mai puține, mai puțin de 20 % femei în posturi neexecutive.

Observații:

- **Conform informațiilor extrase din interviuri, o problemă, în ceea ce privește reprezentarea femeilor în marile consilii de administrație nu constă în lipsa de pregătire a acestora, ci în faptul că acestea ”aleg” să nu se dezvolte profesional în acea direcție, din cauza stereotipurilor de gen. Cercurile de decizie rămân majoritar masculine și perpetuează o cultură organizațională masculină, din care femeile se simt excluse.**
- **Dificultățile legate de creșterea și îngrijirea copiilor și a altor categorii de persoane dependente reprezintă un alt factor care le împiedică pe femei să se implice în activități, departamente sau să candideze pe posturi foarte solicitante, care nu au program fix și presupun și mobilitate geografică.**
- **Tot din interviuri, reiese și faptul că durata lungă a concediilor de creștere a copiilor (care sunt luate în majoritate de către mame) reprezintă un obstacol atât pentru menținerea egalității salariale, cât și pentru șanse egale de avansare în carieră.**
- **La nivelul societăților listate la bursă, se cunoaște importanța principiului egalității de gen, însă nu este implementat neapărat. Persoana interviuată apreciază că doar 11-13% dintre persoanele care activează în cadrul acestor societăți sunt femei, în timp ce în cadrul a 37% de IMM-uri din țară, acționari majoritari sunt femei. Conform interviurilor, femeile nu doresc să facă parte din acestea, din cauza mediului preponderent masculin.**

La majoritatea evenimentelor, bărbații sunt cei care iau cuvântul și în cadrul ședințelor aceștia sunt mai numeroși, iar părerea femeilor ajunge de cele mai multe ori să nu conteze.

- Tot la nivelul acestor societăți, conform informațiilor oferite, nu există politici interne care să facă direct referire la egalitatea de gen, cu atât mai puțin la noțiuni precum abordarea integratoare de gen. Femeile sunt văzute în continuare ca mame, ca persoane care acordă o importanță sporită căminului, astfel că sunt foarte puțini bărbați cărora le place să colaboreze cu femeile.
- Implementarea corectă a Directivei UE Women on Boards este absolut necesară.
- Bugetarea de gen nu este cunoscută de către persoanele intervievate și aparent nu există ca atare în discuțiile din mediul de afaceri.

9.3. Rapoarte alternative de progres sau privind politica/strategia/buget/servicii performanță

Au fost analizate rapoartele de progres și rapoartele de țară legate de egalitatea de gen, violența de gen dar și bugetarea bazată pe programe: [Raportul CEDAW](#), [Raportul GREVIO](#) și două rapoarte OCDE (a se vedea Anexa 4 pentru prezentarea fiecărui raport). Chiar dacă situația poate varia de la un domeniu la altul, toate aceste rapoarte atrag atenția asupra neaplicării consecvente a legislației și, mai ales, asupra gradului scăzut sau chiar absenței implementării politicilor publice. (pentru o prezentare mai detaliată a principalelor observații și recomandări ale fiecăruia din aceste rapoarte, a se vedea Anexa 4).

Principalele obstacole identificate de aceste rapoarte de țară sunt:

- Perpetuarea stereotipurilor de gen;
- Subreprezentarea femeilor în poziții de conducere;
- Implementarea deficitară a legilor și politicilor publice: o colaborare inter-instituțională slabă și fragmentată;
- Absența unui sistem integrat de colectare a datelor și a datelor dezagregate de gen;
- Subfinanțarea programelor și acțiunilor legate de violența de gen;
- Colectarea și corelarea precară a datelor necesare pentru evaluarea politicilor publice și aplicarea principiilor unui buget bazat pe performanță;
- Capacitate instituțională redusă pentru analizele de impact: ”În ciuda eforturilor pentru o analiză de impact ex ante, România nu are încă o abordare sistematică a evaluărilor ex post. Evaluarea ex post este realizată în general în mod ad hoc de către ministere și, în ciuda faptului că există prevederi legate de evaluare și analiză/monitorizare, acestea nu sunt mereu respectate/aplicate” ([Raportul OCDE privind Bugetarea ODD în România, p. 14](#))
- Leadership politic slab sau inexistent
- Rezistența pasivă a birocrăției la reforme

Principalele recomandări

- Elaborarea unor strategii specifice pentru încurajarea participării egale a femeilor la viața politică și publică.
- Creșterea oportunităților pentru locuri de muncă pentru toate femeile și combaterea segregării profesionale.
- Introducerea perspectivei de gen în politicile publice.
- Consolidării capacității tehnice și formării profesionale a angajaților.
- Introducerea bugetării sensibile la gen.
- Introducerea analizelor de impact pe dimensiunea de gen poate contribui la îmbunătățirea practicilor și capacității privind analize ex ante.
- Pentru îmbunătățirea analizelor de impact ex ante, se recomandă ca MF să solicite analize de impact legate de o anumită dimensiune. De exemplu, în Suedia și Canada, sunt solicitate analize privind impactul de gen în toate propunerile de buget ale departamentelor. Informația este folosită de MF pentru a susține propunerile bugetare care ajută la obținerea rezultatelor legate de egalitatea de gen.

- Impunerea obiectivelor politice importante prin lege.
- Creșterea rolului Parlamentului în monitorizarea și evaluarea politicilor publice.

10. DATE ȘI ANALIZE PRIVIND EGALITATEA DE GEN

10.1. Analiză privind prezența femeilor și a bărbaților în poziții de decizie în administrația publică centrală - 2021

Prin poziția de decizie, se înțelege „poziția din care este posibilă luarea unei decizii sau influențarea unei decizii”. Pozițiile de decizie acoperite de baza de date europeană sunt primul înalt nivel administrativ (non-politic) din fiecare minister - denumit grad decizional 1 și al doilea nivel administrativ (non-politic, după gradul decizional 1) din fiecare minister - denumit grad decizional 2, așa cum sunt ele definite în fiecare stat membru.

Gradul decizional 1: secretar general, secretar general adjunct, director general, director general adjunct;

Gradul decizional 2: director, director adjunct.

Datele analizate au fost furnizate de ANES și fac parte din studiul [Situția femeilor și a bărbaților în poziții de decizie în administrația publică centrală 2021](#).

Cele mai recente date sunt cele din 2021. Astfel, conform acestora, 16 dintre ministere aveau procentaje feminine peste 40% și doar 3 aveau un procentaj feminin sub 40%.

Ministere cu pondere de femei crescută, gradul 1 și 2		Ministere cu pondere de bărbați crescută, gradul 1 și 2	
Ministerul Sănătății	81,3% F	Ministerul Afacerilor Interne și Ministerul Apărării Naționale	68,2% B
Ministerul Muncii și Protecției Sociale	75% F	Ministerul Energiei	63,6% B
Ministerul Finanțelor	69,8% F	Ministerul Transporturilor și Infrastructurii	59% B
Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene	66,1% F	Secretariatul General al Guvernului	57,6% B
Ministerul Educației	64,5% F	Ministerul Economiei, Antreprenoriatului și Turismului	55,6% B

La gradul decizional 1, din cele 19 instituții, 4 înregistrează în 2021 procentaje feminine sub 40 și 2 aveau procentaj feminin 0 (Ministerul Justiției și Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor). Ministerul Apărării Naționale este instituția care are procentaje egale în cazul ambelor sexe.

În ceea ce privește gradul decizional 2, din cele 19 instituții, 5 aveau procentaje feminine sub 40. Cu toate acestea, nu exista nicio instituție cu procentaj maxim masculin.

10.2. Analiză despre participarea femeilor la luarea deciziilor și reprezentarea politică a femeilor

La nivel național, nu se colectează date despre împuternicirea politică a femeilor, de exemplu prezența lor în structurile de conducere ale partidelor politice, prezența lor în diverse comisii politice naționale sau internaționale, etc.

În ceea ce privește rezultatele alegerilor, Agenția Electorală Permenentă gestionează toate listele de candidați și rezultatele, dar, din 2016, nu mai face publice bazele de date. Singurele baze de date disponibile sunt cele construite de mediul academic (la inițiativa și pe munca voluntară a unor cercetători) sau de către ONG-uri (fără finanțare publică).

Bazele de date existente nu sunt dezagregate de sex, deci nu pot fi făcute statistici cu candidați femei, pe baza datelor existente. Singurele date disponibile sunt cele privind rezultatele alegerilor.

În ceea ce privește reprezentarea politică a femeilor la nivel european și național (parlament + guvern) ultimele alegeri au înregistrat scăderea numărului de femei. La alegerile pentru Parlamentul European, procentul femeilor a scăzut de la 34%, în 2014, la 21% în 2019. La nivelul guvernului, în guvernele de după alegerile din 2020, numărul femeilor a oscilat între 1 și 2. În prezent, există 2 femei ministru. La nivelul parlamentului, scăderea a fost de sub un procent față de alegerile din 2016. (Băluță&Tufiș 2020). Scăderile îngrijorătoare, în ceea ce privește accesul femeilor la poziții de decizie și reprezentare în politică, se oglindește și în scăderea României în toate topurile europene și mondiale ale egalității de gen în 2022.

Reprezentarea politică a femeilor în Parlamentul României, 1990-2020

	1990	1992	1996	2000	2004	2008	2012	2016	2020
% femei în Cameră	4,5%	3,8%	7,3%	11,0%	11,4%	11,4%	13,3%	20,7%	18,5%
% femei în Senat	0,8%	2,1%	1,4%	7,9%	9,5%	5,8%	7,4%	15,4%	18,4%
% femei în Parlament	3,7%	3,3%	5,6%	10,1%	10,9%	9,8%	11,6%	19,1%	18,5%

Dacă privim comparativ datele legate de reprezentarea din Parlamente naționale din statisticile Institutului European pentru egalitatea de gen, constatăm că media europeană depășește 30% încă din 2018, în timp ce în România nu se depășește plafonul de 20%.

Geographic region\Time	2016-Q1	2017-Q1	2018-Q1	2019-Q1	2020-Q1	2020-Q4	2021-Q1	2021-Q4	2022-Q1	2022-Q2	2022-Q3	2022-Q4
EU - 27 countries (from 2020)	28,3	29,1	30,3	31,2	32,1	32,7	32,6	33,2	33	33,2	33,2	32,4
EU - 28 countries (1993-2020)	28,4	29,2	30,4	31,3	32,3	32,8	32,7	33,3	33,2	33,4	33,3	32,6
Romania	13,9	20,1	21,4	21,9	21,9	22,2	20,6	20,6	20,7	19,1	19,1	20,6

https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_parl_wmid_natparl/datatable

Îngrijorător este că, la nivelul autorităților guvernamentale și al instituțiilor publice nu se produc date pe acest subiect, nu se realizează anchete sau cercetări; nu doar că dincolo de rezultatul alegerilor nu știm care este situația, dar nu există niciun interes pentru a înțelege cauzele acestei situații.

De altminteri, acest lucru se reflectă și în faptul că în bazele de date statistice ale Institutului European al Egalității de gen, la capitolul accesul femeilor la putere, domeniul politic, în multe baze de date România apare cu 0, adică nu a transmis date.

Un exemplu este baza de date cu prezența femeilor în conducerea partidelor politice: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_part_wmid_polpart/datatable

Un alt exemplu este baza de date cu prezența femeilor în poziții de conducere la nivelul autorităților regionale (Members of the government or political executive)

Geographic region\Time	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2021	2022
EU - 27 countries (from 2020)	21,4	26,7	25,2	28,1	28,2	29,9	30,4	32,2	31,7	33,5	34	35	35,5	35,8	35,4	35	36,1
EU - 28 countries (1993-2020)	21,4	26,7	25,2	28,2	28,3	29,9	30,3	32,2	31,7	33,4	33,9	35,2	35,7	36	35,6	35,4	36,5
Romania	12,6	16,2	16,3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_gov_wmid_regall_exec/datatable

Singurele analize serioase sunt produse de mediul academic și de ONG-uri, cu finanțare internațională. Dar lipsa datelor ridică probleme majore și limitează foarte mult analiza pe mai multe domenii și dimensiuni, precum și analiza la nivel local/regional.

10.3. Analiza Eurostat - Prezentare generală a progreselor înregistrate în vederea ODD 5 în contextul UE

Participare la piața muncii – datele EUROSTAT

Conform datelor furnizate de [EUROSTAT](#), procentajul total al persoanelor active pe piața muncii în România era de 64.8%. În același an, procentajul de femei active atingea 56.4%. În 2021, numărul total al persoanelor active era de 65.6%, marcând o scădere considerabilă față de anul precedent, când se înregistrau 69.2%. În 2021, procentajul de femei era de 55.3%, cu patru puncte procentuale mai puțin decât în anul precedent.

Datele pe prezența în consilii și structuri de conducere

În 2019, peste 6,7 milioane de persoane ocupau o funcție de conducere în UE, dintre care 2,5 de milioane de femei (37%). Femeile reprezentau și 28% din membrii consiliilor de administrație ale societăților cotate la bursă în UE și mai puțin de o cincime din cadrele de conducere (18%), ceea ce dovedește o subreprezentare feminină considerabilă la nivelul funcțiilor de conducere. În ceea ce privește România, procentajul femeilor care ocupau o funcție managerială în 2019 a fost de 13%, sub media europeană de 28%. Datele EUROSTAT arată că, în ultimul trimestru al anului 2020, peste 9,5 milioane de persoane dețineau o funcție de conducere în UE: 6,2 milioane de bărbați și 3,3 milioane de femei, acestea din urmă reprezentând 46% din totalul persoanelor angajate, dar numai 34% din numărul total al managerilor. În raport cu media europeană, România a înregistrat un procentaj de 37%.

Un studiu recent al [Forumului Economic Mondial](#) arată că în 2021, în România, în 32.4% dintre firmele din România femeile erau acționari majoritari, iar în 17.7% dintre firme, femeile ocupau poziții de top management, ceea ce arată că femeile continuă să aibă o reprezentare foarte mică în ceea ce privește funcțiile de conducere la nivel corporativ.

10.4. Indexul Egalității de Gen 2022 – România

[Indexul egalității de gen](#) este un instrument care măsoară progresele înregistrate în materie de egalitate de gen în UE, elaborat de EIGE. Scopul său este de a oferi mai multă vizibilitate domeniilor care necesită îmbunătățiri, precum și de a sprijini factorii de decizie politică în procesul de elaborare a unor măsuri mai eficiente în materie de egalitate de gen.

În calitate de stat membru al UE, România este una dintre țările a căror performanță este măsurată. Conform datelor furnizate de Index, România ocupă locul 26 în UE în ceea ce privește Indicele egalității de gen. Scorul său general este 53.7, față de cel al UE, 68.8. Scorul țării a scăzut din 2019 cu 0,8 puncte, în principal din cauza regresului în domeniul Puterii. Astfel, România a scăzut cu un loc în clasamentul general.

Domaniul puterii măsoară egalitatea între femei și bărbați în pozițiile de luare a deciziilor în sferele politice, economice și sociale. Acesta combină trei subdomenii, puterea politică, economică și socială. Numai primele două sunt relevante pentru analiza de față.

Primul se referă la reprezentarea femeilor și a bărbaților în parlamentele naționale, în guverne și în adunările regionale/locale. Acesta măsoară procentajul ponderii miniștrilor, cel al membrilor parlamentului și procentajul ponderii membrilor adunărilor regionale. România are un scor de 36,1.

Al doilea subdomeniu, în care România are un scor de 17,8, este echilibrul de gen în procesul de luare a deciziilor economice și este măsurat prin proporția de femei și bărbați în consiliile de administrație ale celor mai mari companii înregistrate la nivel național și listate la bursă (indicatorul 1) și ale băncilor centrale naționale (indicatorul 2).

Față de anul 2021, scorul țării a scăzut cu 2,1 puncte la domeniul Putere. Acest lucru este cauzat de subreprezentarea femeilor, atât în domeniul politic cât și în cel economic. Se poate observa o scădere a procentului de femei care ocupă o poziție de putere în rândul miniștrilor (5% în 2021 față de 4,5% în 2022) și că ponderea membrilor consiliului de administrație al băncii centrale a rămas aceeași (0% femei).

România are un procent foarte mic de femei reprezentate la nivel politic (4,5% dintre miniștri, 20% dintre membrii Parlamentului, 20,2% dintre membrii adunărilor regionale), în comparație cu procentele din indicele UE (33,4%, 33%, respectiv 29,4%).

O inegalitate și mai mare în ceea ce privește puterea, poate fi observată la nivel economic, unde nicio femeie nu face parte dintre membrii consiliului de administrație al băncii centrale și doar 17,2% sunt membre ale consiliilor de administrație în cele mai mari companii cotate, ale consiliului de supraveghere sau ale consiliului de administrație.

11. CONCLUZII, RECOMANDĂRI

În această secțiune vor fi rezumate principalele rezultate ale acestei analize, pe cele patru teme reținute: abordarea integratoare de gen; accesul femeilor la decizie în spațiul politic; împuternicirea femeilor și accesul lor la poziții de decizie în spațiul economic; bugetarea de gen. Prezentarea fiecărei teme va fi structurată în trei puncte: ce există (puncte forte); ce lipsește (puncte slabe); recomandări.

La final vor fi formulate o serie de amenințări și oportunități și identificați actori strategici, pentru toate cele patru teme,

11.1. Abordarea integratoare de gen

Situația existentă, puncte forte

- Existența unui cadru legislativ consolidat: introdusă în Legea 202/2002 în formă revizuită încă din 2015, abordarea integratoare de gen a fost consolidată la revizuirile ulterioare ale legii prin mai multe elemente: precizarea mecanismului instituțional pentru promovarea abordării integratoare de gen în politicile publice (CONES, COJES, dar și menționarea instituțiilor cu rol specific, precum Institutul Național de Statistică); introducerea recomandării, pentru instituțiile cu peste 50 de angajați, de a crea un post de expert în egalitate de șanse și definirea în lege a atribuțiilor acestuia.
- Consolidarea cadrului instituțional: componenta CONES a fost aprobată în baza Deciziei nr. 145 din 25 mai 2015, iar componenta finală a COJES-urilor a fost constituită în baza Legii nr. 178 din 17 iulie 2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002, articolul 25.
- Existența unor bune practici la nivel județean, care ar trebui generalizate: conform Raportului de activitate COJES 2020, Inspectoratul Teritorial de Muncă Satu Mare din cadrul Inspecției Muncii a desfășurat o activitate de control a modului în care angajatorii respectă prevederile Legii nr. 202/2002 cu modificările și completările ulterioare, privind egalitatea de șanse între femei și bărbați. În cursul anului 2020, inspectorii de muncă din cadrul I.T.M. Satu Mare au efectuat 937 controale în domeniul stabilirii relațiilor de muncă și 983 controale în domeniul securității și sănătății în muncă. Cu ocazia controalelor efectuate în anul 2020, au fost sancționați 7 angajatori.

Ce lipsește, puncte slabe

- Interesul politic pentru egalitatea de gen este redus, așa încât nu există o voință politică pentru a susține introducerea abordării integratoare de gen în toate domeniile vieții politice și la toate nivelurile de activitate.

- Nu există un leadership politic puternic: instabilitatea politică (care se traduce între altele în schimbarea repetată a secretarului de stat al ANES dar și a subordonării ANES), marginalitatea domeniului în arhitectura politicilor publice (care se traduce printr-o legitimitate și putere politică redusă a secretarului de stat ANES), dar și situația femeilor în spațiul politic sunt factori care afectează capacitatea de negociere și impunere a abordării integratoare de gen.
- Implementarea redusă sau inexistentă a cadrului legislativ și a politicilor publice: o serie de prevederi din Legea 202/2002 nu sunt nici în prezent transpuse în practică; funcționarea efectivă a CONES-ului se limitează la câteva ședințe formale, fără a fi urmate de preluarea și implementarea obiectivelor din strategia pe egalitate de șanse între femei și bărbați în strategiile sectoriale; rapoartele de activitate ale CONES și COJES arată lipsa unei activități susținute, organizate și coerente pentru implementarea obiectivelor politice strategice.
- Predomină o abordare sectorială a egalității de gen: dincolo de prevederile legale, foarte puține strategii preiau și transpun obiectivele politice din domeniul egalității de gen. La nivel guvernamental (programe de guvernare, strategii guvernamentale), atunci când există, capitolele referitoare la egalitatea de gen sunt succinte și rămân la 2-3 măsuri. Abordarea integratoare de gen nu se regăsește decât în Legea 202/2002. Din interviuri și discuții, reiese că opinia generală este că egalitatea de gen / egalitatea de șanse între femei și bărbați este o politică specifică, sectorială, de care răspunde ANES și, poate, cel mult ministerul de resort.
- Membrii CONES și COJES sunt numiți de către conducerea instituțiilor din care fac parte, fără a fi specificate criteriile pe baza cărora aceste numiri au loc; foarte adesea sunt desemnate persoane din domenii fără putere de decizie sau influență. Aceste comisii nu sunt publice, pe niciun site (nici măcar pe site-ul ANES), astfel că nu există nicio informație publică despre membrii, lor, activitățile derulate, rapoartele de activitate, etc.
- În ministere existența CONES este ignorată (în afara persoanelor care fac parte din comisii); noțiunile de abordarea integratoare de gen și bugetare de gen nu sunt cunoscute.
- Raportarea, monitorizarea, evaluarea și analizele de impact ex/ante sunt slab dezvoltate, nu respectă criteriile clare de calitate, fiind de multe ori documente formale, descriptive, repetitive, fără conținut. Mai mult, multe dintre aceste documente nu există și/sau nu sunt disponibile public. De exemplu, pentru 2019 doar 24 COJES au transmis rapoarte de activitate (obligatorii prin lege), dar acestea nu sunt disponibile.
- Colectarea deficitară a datelor, deficitul de corelare și producere de date statistice dezagregate pe sex și sensibile la gen.
- Absența, pentru multe dintre măsurile propuse în Planul de Acțiune pentru Strategia 2022-2027, a unor rezultate măsurabile și a unor indicatori clari pentru monitorizarea și evaluarea implementării măsurilor și obiectivelor propuse.
- Resurse umane insuficiente, iar pentru cele existente, o expertiză limitată, mai ales pentru abordarea integratoare de gen și bugetarea de gen.
- Capacitate tehnică limitată pentru realizarea de analize de impact de gen, elaborare de planuri strategice, cu corelarea între obiective politice și bugetarea, bugetare de gen.

Recomandări:

- Gândirea unei strategii pentru creșterea capacității ANES de a monitoriza activitatea ministerelor și instituțiilor cu atribuții în implementarea obiectivelor strategice.
- Identificarea unor modalități pentru creșterea legitimității ANES în organizarea și funcționarea administrației centrale. Consolidarea colaborării cu Direcția Coordonare Politici și Programme din cadrul Secretariatului General al Guvernului și cu Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă.

- Revizuirea legii 202/2002 și/sau formularea unor norme de implementare și/sau metodologii ,prin care să se stabilească foarte clar sancțiunile în cazul nerespectării prevederilor legale sau a atribuțiilor stabilite prin lege pentru instituțiile menționate.
- Introducerea în lege a obligativității expertului în egalitate de șanse, pentru toate instituțiile și companiile cu peste 50 de angajați.
- Includerea, în metodologia-cadru, a obligativității raportării periodice pentru toate instituțiile publice cu care ANES colaborează în implementarea strategiilor.
- Introducerea obligatorie, pentru posturile scoase la concurs de către ANES, a unei expertize certificate în domeniul egalității de gen și al violenței de gen (prin diplome de licență, master, doctorat sau alte tipuri de formare atestată).
- Revizuirea Planului de acțiune al Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027 și introducerea unor indicatori măsurabili pentru evaluarea gradului de implementare.
- Consolidarea capacității tehnice a personalului ANES pentru realizarea analizelor de impact ex/ante, a corelării între obiectivele strategice, resursele alocate (umane și bugetare) și indicatorii (de impact, de rezultat). Training-uri pe analize de impact de gen, bugetare sensibilă la gen.
- Numirea membrilor CONES și COJES pe baza unor criterii comune; în ministere, persoanele desemnate ar trebui să facă parte din departamentele de strategii și politici publice, sau din echipele care vor redacta Planurile strategice instituționale (conform HG427/2022).
- Analiza situației componente și activității COJES-urilor. Impunerea unor norme și criterii comune privind organizarea, funcționarea și evaluarea COJES-urilor.
- Adăugarea, în fișa postului membrilor CONES și COJES, a atribuțiilor referitoare la egalitatea de gen, dar și obligativitatea raportării la timp.
- Traininguri obligatorii pentru toți membrii CONES și COJES, pe următoarele teme: egalitatea de gen, abordarea integratoare de gen, analiza de impact de gen, bugetare de gen.
- Schimburi de bune practici și ghiduri de bune practici între COJES-uri.
- Creșterea transparenței: afișarea pe site-ul ANES a tuturor activităților, documentelor, rapoartelor etc; publicarea componente CONES și a COJES-urilor, obligativitatea publicării pe site-urile instituțiilor a tuturor documentelor de importanță publică (rapoarte, planuri, metodologii etc.).
- Monitorizarea și evaluarea riguroasă a implementării obiectivelor legate de egalitatea de șanse între femei și bărbați în ministerele și instituțiile desemnate.
- MAPN este un exemplu de bune practici. Atât interviurile, cât și datele puse la dispoziție, relevă faptul că acesta este ministerul în care strategia a fost cel mai bine implementată. Acest lucru a fost posibil grație cadrului internațional foarte puternic, funcționând într-un context specific militar, astfel că a existat atât voință și leadership politic, cât și capacitate de implementare a măsurilor prevăzute în Strategie.

11.2. Împuternicirea femeilor și accesul lor la poziții de decizie în spațiul economic

Situația actuală. Puncte forte

- Legislația națională oferă protecție legală împotriva discriminării, prin prevederi incluse, atât în Constituție, cât și în Codul Muncii. Discriminarea în domeniul muncii este interzisă, sexul fiind unul dintre criteriile prevăzute în lege.
- În legislația din România, discriminarea în funcție de sex este menționată la reglementările privind salarizarea. Principiul ”plată egală pentru muncă egală” stă la baza interzicerii diferenței de salarizare.

- De asemenea, legislația prevede și măsuri pentru femeile care au născut, oferindu-li-se dreptul la concedii de sarcină și lăuzie, perioadă în care au dreptul să beneficieze de indemnizație de maternitate. Durata acestui concediu este destul de lungă, de până la doi ani, chiar trei, în cazul unui copil cu dizabilități, dar, în același timp, femeile au dreptul să se întoarcă la locul de muncă mai devreme, caz în care primesc un spor material.
- Transpunerea recentă a Directivei (UE) 2019/1.158 privind echilibrul între viața profesională și cea privată pentru părinți și încurajarea unei repartizări mai echitabile a concediului parental între femei și bărbați
- Proiectul de modificare a legislației care vizează introducerea cotelor de gen în consiliile de administrație ale întreprinderilor de stat.
- La nivel corporativ, în contextul adoptării de către UE a Directivei “Women on Boards”, România va trebui să ia măsuri pentru asigurarea de 40% din locurile din consiliile de administrație pentru sexul subreprezentat.

Puncte slabe

- Absența unor politici publice direcționate spre împuternicirea economică a femeilor.
- Nu există prevederi legislative puternice privind oportunitățile economice ale femeilor, accesul acestora la credite și programe speciale.
- Absența unor reglementări legate de transparența salarială și analiza salarială, în funcție de gen. Chiar dacă în Constituție este prevăzut că la munca egală, femeile și bărbații au un salariu egal, legislația din România nu prevede criteriile care să stabilească o ierarhie a muncii, pentru a defini ce înseamnă plată egală pentru muncă egală sau pentru a stabili dacă munca femeilor și a bărbaților este valorizată corespunzător. Acest lucru, împreună cu lipsa transparenței salariale, acutizează și mai mult diferențele de gen din mediul economic.
- În ciuda faptului că legislația prevede acordarea concediului de paternitate, durata acestuia este foarte limitată. Acest lucru perpetuează stereotipurile de gen și, în mod concret, nu reprezintă o măsură cu adevărat benefică pentru femei.
- Durata lungă a concediului pentru creșterea copiilor și absența sau insuficiența structurilor publice pentru creșterea și îngrijirea copiilor (creșe, grădinițe cu program prelungit, programe de after-school).
- Creșterea decalajului de gen, în ceea ce privește prezența pe piața muncii (în 2021 este cel mai mare din UE, de peste 20%).
- Subreprezentarea femeilor în consiliile de administrație ale companiilor, inclusiv ale celor listate la bursă, în ciuda creșterilor procentuale din anii precedenți.
- Perpetuarea stereotipurilor de gen în domeniul economic, atât în ceea ce privește sectoarele ”potrivite” pentru femei, cât și la accesul lor la funcții de decizie.
- Conform informațiilor extrase din interviuri, o problemă, în ceea ce privește reprezentarea femeilor în marile consilii de administrație, nu constă în lipsa de pregătire a acestora, ci în faptul că acestea ”aleg” să meargă în acea direcție din cauza stereotipurilor de gen. Cercurile de decizie rămân majoritar masculine și perpetuează o cultură organizațională masculină, din care femeile se simt excluse.
- Dificultățile legate de creșterea și îngrijirea copiilor și a altor categorii de persoane dependente reprezintă un alt factor care le împiedică pe femei să se implice în activități, departamente sau să candideze pe posturi foarte solicitante, care nu au program fix și presupun și mobilitate geografică.
- Tot din interviuri, reiese și faptul că durata lungă a concediilor de creștere a copiilor (care sunt luate în majoritate de către mame) reprezintă un obstacol, atât pentru menținerea egalității salariale, cât și pentru șanse egale de avansare în carieră.
- La nivelul societăților listate la bursă, se cunoaște importanța principiului egalității de gen, însă nu este implementat neapărat. Persoana interviuată apreciază că doar 11-13% dintre

persoanele care activează în cadrul acestor societăți sunt femei, în timp ce în cadrul a 37% de IMM-uri din țară, acționari majoritari sunt femei. Conform interviurilor, femeile nu doresc să facă parte din acestea, din cauza mediului preponderent masculin. La majoritatea evenimentelor, bărbații sunt cei care iau cuvântul și, în cadrul ședințelor, aceștia sunt mai numeroși, iar părerea femeilor ajunge, de cele mai multe ori, să nu conteze.

- Tot la nivelul acestor societăți, nu există politici interne, care să facă direct referire la egalitatea de gen, cu atât mai puțin la noțiuni precum abordarea integratoare de gen. Femeile sunt văzute în continuare ca mame, ca persoane care acordă o importanță sporită căminului, astfel că sunt foarte puțini bărbați cărora le place să colaboreze cu femeile.
- Bugetarea de gen nu este cunoscută de către persoanele intervievate și, aparent, nu există ca atare în discuțiile din mediul de afaceri.

Recomandări

- Elaborarea unei strategii privind participarea femeilor pe piața muncii și accesul lor la poziții de decizie.
- Elaborarea unei analize privind cauzele decalajului foarte mare de gen în ceea ce privește participarea la piața muncii.
- Introducerea unor prevederi legislative sau a unor metodologii, care să permită definirea mai clară a condițiilor de evaluare a ”muncii egale”.
- Adoptarea unor mecanisme sau instrumente, care să permită transparența salarială necesară evaluării respectării principiului de plată egală pentru muncă egală.
- Propunerea unor modificări legislative care să permită transparentizarea salarială și/sau rapoarte anuale ale companiilor privind inegalitatea salarială de gen (gender pay gap).
- Ratificarea Convenției privind Hărțuirea la locul de muncă.
- Implementarea Directivei Women on Boards.
- Revizuirea politicilor familiale și corelarea acestora cu obiectivele egalității de gen.
- Propunerea unor modificări legislative, prin care să se stabilească, în mod concret, criteriile pentru stabilirea muncii de valoare egală și includerea acestora în toate documentele legislative care menționează egalitatea salarială.
- Dezvoltarea infrastructurii publice pentru îngrijirea și copiilor mici este extrem de redusă : numărul infim de creșe publice, celelalte servicii fiind inaccesibile economic pentru majoritatea femeilor (creșe private, bone).
- Dezvoltarea unor măsuri, care să faciliteze accesul femeilor pe piața muncii: programe de reconversie profesională, de calificare, programe pentru susținerea antreprenoriatului feminin.

11.3. Accesul femeilor la decizie în spațiul politic

Situația existentă. Puncte forte

- Legea privind finanțarea partidelor politice prevede, încă din 2006, o finanțare suplimentară pentru partidele care au femei pe locuri eligibile: ”Suma alocată anual partidelor politice de la bugetul de stat este de cel puțin 0,01% și de cel mult 0,04% din produsul intern brut. Pentru partidele politice care promovează femei pe listele electorale, pe locuri eligibile, suma alocată de la bugetul de stat va fi majorată dublu proporțional cu numărul mandatelor obținute în alegeri de candidații femei.” (L 334/2006, art. 18 (2)). Odată cu modificarea semnificativă a finanțării partidelor de la bugetul de stat (HG 10/2016 de modificare a L334), majorarea subvenției, proporțional cu numărul mandatelor obținute în alegeri de către candidații femei, crește și ea în importanță.
- Articolul 22 în Legea 202/2002, care prevede reprezentarea echilibrată a femeilor în structurile de conducere ale partidelor politice.

- Existența, atât în Strategia pe egalitate de șanse 2022-2027, cât și în strategiile naționale/guvernamentale a obiectivului strategic de creștere a accesului femeilor la reprezentarea politică și la poziții de decizie în politică.
- Existența a 3 propuneri legislative, care prevăd cote electorale de gen și mecanisme financiare pentru stimularea prezenței femeilor și tinerilor pe listele electorale pe locuri eligibile.

Ce lipsește, puncte slabe

- Legislația existentă nu este respectată/implementată: articolul 22 din Legea 202/2002 nu este respectat.
- În legile electorale actuale nu există sancțiuni privind nulitatea listelor, în caz de nerespectare, ca în cazul altor prevederi. Astfel, la alegerile locale din 2020, peste 900 de liste (cca 5%) nu au asigurat reprezentarea ambelor sexe, în timp ce la alegerile parlamentare, numărul listelor pe care figurează doar bărbați a scăzut, de la 23, în 2016, la șase.
- Lipsa datelor privind femeile membre ale partidelor politice și prezența femeilor în structurile de conducere locale, regionale și naționale ale partidelor politice.
- Lipsa unor studii și analize cantitative și calitative finanțate de către instituțiile statului.
- Lipsa educației care să promoveze principiile egalității de șanse între femei și bărbați și modele de femei în politică.

Recomandări

- Revizuirea legislației, introducerea unor prevederi mai clare pentru promovarea egalității de gen, la nivelul partidelor politice și în procesul electoral, cu norme de implementare și sancțiuni.
- Introducerea cotelor de gen în legislația electorală și încurajarea partidelor politice să adopte cote de gen interne.
- Prevederi legale clare pentru sancționarea nerespectării legislației existente (de ex. anularea listelor electorale care nu au nicio femeie).
- Transparentizarea procedurilor și a informațiilor, respectiv colectarea de date relevante.
- Ar trebui introdusă obligația legală ca toate bazele de date ale Autorității Electorale Permanente să conțină indicatorii de sex, vârstă, ocupație/profesie pentru candidați și pentru aleși și să fie publice.
- Introducerea unor reglementări care să condiționeze accesarea finanțării publice, de către partidele politice, de colectarea și publicarea informațiilor legate de numărul de femei membre, structura organelor de conducere de la nivel local până la nivel național.
- Introducerea obligației ca toate raportările partidelor politice să conțină și date legate de diferențele de gen, inclusiv raportul pe buget.
- Eliminarea stereotipurilor de gen din manualele școlare, introducerea unor teme legate de egalitatea de șanse între femei și bărbați și promovarea personalităților feminine.
- Campanii de sensibilizare și informare privind importanța reprezentării politice a femeilor și a participării lor la luarea de decizie în sfera politică.

11.4. Bugetarea de gen

Situația actuală

Singurul aspect pozitiv este introducerea, în Strategia Națională 2022-2027, a mai multor obiective și măsuri legate de bugetarea de gen (dar impactul acestora este limitat).

În legislația actuală, atât din domeniul egalității de șanse, cât și din domeniul bugetului, există doar două ocurențe ale bugetării de gen (definiția din legea 202/2002, art 4, k) și mențiunea din Scrisoarea bugetară pe 2021. Nu există practic nicio prevedere privind introducerea unor principii sau prevederi clare pentru introducerea bugetării de gen în practică.

Singurele acțiuni legate de bugetarea de gen de până acum au fost în cadrul proiectului „Bugetarea pe bază de gen” implementat de către Fundația Corona, Fundația CMS-Iași, Romanian Women’s Lobby, în parteneriat cu ANES. În cadrul acestui proiect, s-a asigurat formarea pe bugetarea de gen a 80 de persoane, din rândul ONG-urilor, și au fost elaborate propuneri de politici publice alternative. Numai una este, de fapt, disponibilă, care vizează introducerea graduală a bugetării de gen la nivelul instituțiilor publice și organizațiilor cu peste 50 de angajați, prin consolidarea atribuțiilor și instrumentelor expertului în egalitate de șanse în bugetarea de gen.

Puncte slabe

- Bugetul public continuă să fie bazat pe logica de buget pe linii de finanțare. Reforma bugetului, care ar fi trebuit să conducă la trecerea unui buget bazat pe programe și a introducerii unor indicatori de performanță, nu a fost realizată, deși a fost demarată de aproape două decenii. Or, introducerea bugetării de gen este compatibilă mai ales cu un buget bazat pe programe sau un buget de performanță.
- Rapoartele OCDE subliniază foarte clar punctele slabe privind această reformă și factorii care împiedică implementarea cadrului legislativ: capacitatea instituțională; instabilitatea politică, lipsa unui leadership puternic și consistent, la nivel guvernamental și ministerial; lipsa dorinței birocratice de a renunța la practicile anterioare; lipsa interesului multor membri ai parlamentului, față de responsabilitatea fiscală și bugetul de performanță; evaluări ex/post realizate superficial și formal, fără audit/evaluare externă sau independentă; lipsa corelării între strategii și resurse, în abordarea priorităților naționale.
- Pentru bugetarea de gen, două aspecte sunt îngrijorătoare: ignorarea completă a acestui instrument, în toate ministerele și instituțiile în care am realizat interviuri și discuții, dar și în rândul asociațiilor femeilor de afaceri; absența unui interes politic pentru subiect.

Recomandări

- Definierea adecvată a bugetării de gen: definiția actuală din Scrisoarea bugetară este reductivă (de preluat definiția din Strategie Națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada Strategia de egalitate de șanse 2022-2027).
- Corelarea acțiunilor de informare și formare pe bugetare de gen cu partea de PSI și bugetare pe programe.
- Cooperarea cu MF și DCPD a SGG, pentru a găsi modalitățile eficiente de introducere a analizelor de impact de gen și a bugetării de gen în planificarea strategică și planificarea bugetară.
- Creșterea capacității tehnice a ANES, pe partea de planificare strategică, planificare bugetară și analize de impact.
- Creșterea gradului de colectare și corelare a datelor dezagregate pe sex și a datelor sensibile la gen.

11.5. Amenințări și oportunități

Pentru toate cele 4 teme analizate, există o serie de amenințări și oportunități, sintetizate mai jos.

Amenințări

- Schimbarea configurației guvernului în următoarele luni, ca urmare a protocolului de guvernare, care poate produce o nouă schimbare a poziției și conducerii ANES.
- Alegerile din 2024 (locale, naționale, europene și prezidențiale) care pot influența agenda politică, atât a Parlamentului, cât și a guvernului.
- Campaniile anti-gender și multimplicarea actorilor politici, religioși, din societatea civilă și mass media, care se opun egalității de gen.
- Criza economică și situația financiară.

- Războiul din Ucraina, care reprezintă un factor de instabilitate și introduce provocări legate de situația femeilor refugiate, care riscă să fie folosite pentru a bloca celelalte obiective legate de egalitatea de gen.

Oportunități

- Angajamentele internaționale, în care România și-a asumat obiective legate de egalitatea de gen și care fac obiectul unor evaluări ale instituțiilor internaționale: Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă (Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030), Strategia Femei, Pace și Securitate, Convenția de la Istanbul, Planul național de redresare și reziliență.
- Procesul de implementare a redactării Planurilor Strategice Instituționale este în derulare și presupune introducerea obligativității de a corela prioritățile politice cu ale guvernului și ministerelor cu partea de bugetare. În cadrul acestui proces, prin colaborarea cu Direcția Coordonare Politici și Programe (SGG) se poate promova mai bine abordarea integratoare de gen.
- Procesul de consolidare a bugetării bazate pe programe, cu adoptarea unei noi metodologii în 2022 (HG 467/2022), care introduce, pentru programele bugetare, o fișă cadru, din care reținem mai ales necesitatea corelării dintre obiective și prioritățile din politicile publice și introducerea unor indicatori măsurabili.
- Așa cum arată numeroase exemple de bune practici din Rapoartele OECD, obiectivele egalității de gen, analizele privind impactul de gen și principiile bugetării de gen constituie, în numeroase țări, puncte tari ale unor politici și practici fiscal-bugetare bazate pe performanță și pe corelarea dintre priorități politice și structura bugetului. Dat fiind că România, prin SNDD, a stabilit și o serie de obiective legate de egalitatea de gen (care este unul din ODD-uri), implementarea acestei strategii și a bugetării ODD-urilor reprezintă o oportunitate pentru introducerea analizei privind impactul de gen (GIA) și a bugetării de gen (GB).
- Aderarea României la Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE), un obiectiv major al politicii externe române. Candidatura depusă oficial de România pentru aderarea la OCDE s-a realizat cu ocazia exercițiilor anterioare de extindere, respectiv în aprilie 2004 și noiembrie 2012, și a fost reînnoită în 2016 și 2017. Pe 25 ianuarie 2022, România a fost invitată oficial să adere la OECD, alături de Bulgaria, Croația, Argentina, Brazilia și Peru. Printre condițiile impuse, se numără recunoașterea unui set comun de valori și principii: principiile democrației și ale economiei de piață, performanță economică, buna guvernare și statul de drept, drepturile omului, participare activă la organizațiile internaționale și regionale relevante, asistența pentru dezvoltare, respectarea acquis-ului OCDE.

Actori strategici:

La nivel național: Departamentul pentru dezvoltarea durabilă (SGG) ; Departamentul pentru Coordonarea Politicilor publice și Priorităților (SGG) ; Ministerul Finanțelor (MF).

La nivel internațional: instituțiile europene; OCDE; Banca Mondială, ONU.

BIBLIOGRAFIE

Rapoarte și documente puse la dispoziție de ANES

[ANES, Raport de activitate-2018](#)

[ANES, Raport de activitate-2019](#)

[ANES, Raport de activitate-2020](#)

[ANES, Raport de activitate-2021](#)

[ANES, Raport de monitorizare a stadiului de implementare al Strategiei naționale privind promovarea egalității de Șanse și de tratament între femei și bărbați și Prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018 – 2021, Pilonul egalitate de șanse între femei și bărbați, 2021](#)

[ANES, Situația femeilor și a bărbaților în poziții de decizie în administrația publică centrală, 2021](#)

Legislație, programe de guvernare, strategii europene, strategii naționale

[Angajament strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, pentru perioada 2016-2019, Comisia Europeană, Bruxelles, 2015](#)

[Constituția României \(republicată\), Monitorul Oficial nr. 767 din 31 octombrie 2003](#)

[Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, Adunarea Generală a Națiunilor Unite, septembrie 1981](#)

[Directiva \(UE\) 2019/1158 A Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului, Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene, Jurnalul Oficial al Uniunii Europene din 12 iulie 2019](#)

[Hotărâre de Guvern pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021, Guvernul României, Anexa I, Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.465/6](#)

[Hotărâre nr. 10 din 13 ianuarie 2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 334/2006 privind finanțarea activității partidelor politice și a campaniilor electorale, Guvernul României, M.Of. nr. 55 din 26 ianuarie 2016](#)

[Hotărâre nr. 1054/2005 din 8 septembrie 2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, Guvernul României](#)

[Hotărâre nr. 177 din 23 martie 2016 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, Guvernul României, Monitorul Oficial nr. 227 din 28 martie 2016](#)

[Hotărâre nr. 365/24.05.2018 privind aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și Planul operațional pentru perioada 2018 – 2021 pentru implementarea Strategiei, Guvernul României, Anexa 1, 2018](#)

[Hotărâre nr. 427 din 25 martie 2022 pentru aprobarea Metodologiei de elaborare, monitorizare, raportare și revizuire a planurilor strategice instituționale, Guvernul României, M.Of nr. 301 din 29 martie 2022](#)

[Hotărâre nr. 467 din 6 aprilie 2022 pentru aprobarea Metodologiei de elaborare și execuție a programelor bugetare, Guvernul României, M.Of. nr. 368 din 14 aprilie 2022](#)

[Hotărârea Guvernului nr. 1.547/2022 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027, Guvernul României, Anexa I, Monitorul Oficial al României, nr.1239 bis, 2022](#)

[Lege nr. 178/2018 din 17 iulie 2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, Parlamentul României, , Monitorul Oficial nr. 627 din 19 iulie 2018](#)

[Lege nr. 202/2002 din 19 aprilie 2002 \(republicată\) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, Parlamentul României](#)

[Lege nr. 283 din 17 octombrie 2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, Parlamentul României, M. Of. nr. 1013 din 19 octombrie 2022](#)

[Lege nr. 334 din 17 iulie 2006 \(republicată\) privind finanțarea activității partidelor politice și a campaniilor electorale, Parlamentul României, Monitorul Oficial nr. 446 din 23 iunie 2015](#)

[Lege nr. 500 din 11 iulie 2002 privind finantele publice, Parlamentul României, Monitorul Oficial, Partea I nr. 597 din 13 august 2002](#)

[Lege nr. 53/2003 din 24 ianuarie 2003 \(republicată\)-Codul muncii, Parlamentul României, Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.345 din 18 mai 2011](#)

[Lege nr. 73/2022 din 30 martie 2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, Parlamentul României, M.Of. 315 din 31 martie 2022](#)

[Lege nr.115 din 19 mai 2015 pentru alegerea autorităților administrației publice locale, pentru modificarea Legii administrației publice locale nr. 215/2001, precum și pentru modificarea și completarea Legii nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali, Parlamentul României, M.Of. nr. 349/20 mai. 2015](#)

[Lege nr.167 din 7 august 2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, Parlamentul României, , Monitorul Oficial nr.713](#)

[Lege nr.208 din 20 iulie 2015 privind alegerea Senatului și a Camerei Deputaților, precum și pentru organizarea și funcționarea Autorității Electorale Permanente, Parlamentul României, M.Of. nr. 553/24 iul. 2015](#)

[Lege nr.210 din 31 decembrie 1999-Legea concediului paternal, Parlamentul României, , M.Of. nr. 654/31 dec. 1999](#)

[Lege nr.33 din 16 ianuarie 2007 privind organizarea și desfășurarea alegerilor pentru Parlamentul European, Parlamentul României, M.Of. nr. 28/16 ian. 2007](#)

[Legea nr. 1/2011, Parlamentul României, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 10 ianuarie 2011, revizuită, Parlamentul României, Monitorul Oficial , Partea I, 2 iunie 2022](#)

[Memorandum pe tema continuării colaborării cu Departamentul Economic al OCDE, Comisia Națională de Strategie și Prognoză, Guvernul României](#)

[Ordonanța nr.137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Guvernul României, Monitorul Oficial nr.431 din 2 septembrie 2000](#)

[Ordonanța de urgență nr. 111 din 8 decembrie 2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, Guvernul României](#)

[Ordonanța nr. 158 din 17 noiembrie 2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, Guvernul României](#)

[Ordonanța de urgență nr. 117 din 26 august 2022 pentru modificarea și completarea Legii concediului paternal nr. 210/1999, Guvernul României, M. Of. nr. 845 din 29 august 2022](#)

[Ordonanță de urgență nr. 164 din 29 noiembrie 2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, Guvernul României, M. Of. nr 1173 din 7 decembrie 2022](#)

[Ordonanță de urgență nr. 2/2022 din 19 ianuarie 2022 privind stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, Guvernul României, M.Of. nr.61 din 20 ianuarie 2022](#)

[Ordonanță de urgență nr. 57 din 28 aprilie 2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru modificarea art. 3 alin. \(2¹\) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2021 privind stabilirea unor măsuri la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative, Guvernul României, M. Of. nr. 431 din 3 mai 2022](#)

[Planul Național de Redresare și Reziliență al României, Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, București, 2019](#)

[PL-x nr. 308/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr.208/2015 privind alegerea Senatului și a Camerei Deputaților, precum și pentru organizarea și funcționarea Autorității Electorale Permanente, Parlamentul României](#)

[PL-x nr. 473/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr.334/2006 privind finanțarea activității partidelor politice și a campaniilor electorale, Parlamentul României](#)

[Program de guvernare 2020-2024, Guvernul României, București, 2020](#)

[Program de guvernare 2021-2024, Guvernul României, București, 2021](#)

[Programul de Guvernare 2018-2021, Guvernul României, București, 2018](#)

[Proiect de lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, Parlamentul României](#)

[Proiect de Lege privind alegerea Senatului și a Camerei Deputaților, precum și pentru organizarea și funcționarea Autorității Electorale Permanente, Camera Deputaților, 2015](#)

[Scrisoare cadru privind contextul macroeconomic, metodologia de elaborare a proiectelor de buget pe anul 2023 și a estimărilor pentru anii 2024-2026, precum și limitele de cheltuieli stabilite pe ordonatorii principali de credite, Ministerul Finanțelor, Direcția generală de sinteză a politicilor bugetare, nr.464387/30.09.2022](#)

[Strategia Națională de Sănătate 2022-2030, Ministerul Sănătății](#)

[Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României-2030, Guvernul României, 2020](#)

[Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020, Guvernul României](#)

[Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027, Guvernul României, Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1239 bis, București, 2022](#)

[Strategia națională și Planul național de acțiune privind implementarea rezoluției 1325 \(2000\) a Consiliului de securitate al Organizației Națiunilor Unite, Femeile, pacea și securitatea pentru perioada 2020 – 2023, Guvernul României](#)

[Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, Comisia Europeană, Bruxelles, 2020](#)

Alte studii/rapoarte/analize

[Analiza diagnostic în domeniul egalității de gen în România în perioada 2014-2019, Ministerul Muncii, București, 2019](#)

[Băluță Ionela & Claudiu Tufiș, Reprezentarea politică a femeilor în România, Fundația Friedrich Ebert, București, 2021](#)

[Băluță Ionela & Claudiu Tufiș, Barometrul violenței de gen 2022. Violenta împotriva femeilor în România: reprezentări, percepții, Presa Universitară Clujeană, 2022](#)

[Băluță, Ionela, „Studiile de gen: un turnesol al democrației românești”, Revista Transilvania, nr.11-12, Sibiu, 2020](#)

[Băluță, Ionela, Gender impact assessment in Romania. European Commission, 2014](#)

[Băluță, Oana, “Egalitatea de gen. Politici publice sau un câmp de luptă discursiv și politico-religios?”, Revista Transilvania, nr.11-12, Sibiu, 2020](#)

[Bursa de Valori București, Codul de guvernare corporativă, 2015](#)

[Comitetul pentru Eliminarea tuturor Formelor de Discriminare împotriva Femeii, Observații finale privind rapoartele periodice combinate 7 și 8 ale României, 2017](#)

[Deloitte, “Women on Boards in Romania” Report, 2020](#)

[EIGE, Gender Equality Index, 2022](#)

[EIGE, Gender Statistics Database, National parliaments: presidents and members](#)

[EIGE, Gender Statistics Database, Regional executives: president and members](#)

[EIGE, Statistical brief: gender balance in business and finance, 2021](#)

[Eurostat, How has the EU progressed towards the SDGs?](#)

[Forumul Economic Mondial, *Global Gender Gap Report*, 2022](#)

[Gender Statistics, Eurostat 2022](#)

[Global Gender Gap Report 2022](#)

[GREVIO-Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence, *\(Baseline\) Evaluation Report on legislative and other measures giving effect to the provisions of the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence \(Istanbul Convention\)*, Secretariat of the monitoring mechanism of the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence, 2022](#)
[Guga Ștefan & Alexandra Sindreștean, *Inegalități economice de gen în România*, Fundația Friedrich Ebert, 2021](#)

[OECD, *Consolidarea coerenței politicilor de dezvoltare durabilă, planificarea și bugetarea acestora în sprijinul implementării celor 17 obiective de dezvoltare durabilă \(ODD\)*, 2020](#)

[OECD, Directorate for Public Governance, *SDG Budgeting in Romania Linking Policy Planning and Budgeting to Support the Implementation of the Sustainable Development Goals \(SDGs\)*, 2020](#)

[OECD, *Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*, OECD/LEGAL/0418](#)

[OECD, *Romania: Strengthening policy coherence, policy planning and budgeting to support the implementation of the Sustainable Development Goals \(SDGs\) – Highlights*, 2020](#)

[Ov Cristian Norocel & Ionela Băluță, „Retrospective Mobilization in the 2018 “Referendum for Family” in Romania”, *Problems of Post-Communism*, Routledge, 2021](#)

[Pârvu Septimius et al., *Participarea femeilor la alegerile locale din 2020*, Expert Forum, București, 2020](#)

[United Nations, *The 2030 Agenda for Sustainable Development*, 2018](#)

Documente care nu sunt publice, dar care ne-au fost puse la dispoziție de către ANES

ANES, *Centralizator național expert/tehnician/responsabil desemnat egalitate de șanse – CONES*, 2022

ANES, *Centralizator național expert/tehnician/responsabil desemnat egalitate de șanse – COJES*, 2022

ANES, *Raport de activitate COJES*, 2020

ANES, *Raport de activitate CONES*, 2020

ANES, *Raport de activitate CONES*, 2021

ANES, *Situația comisiilor județene în domeniul egalității de șanse*, 2021

Propunere alternativă de politică publică: Elaborarea unei politici naționale care să permită introducerea graduală a bugetării de gen la nivelul instituțiilor publice și organizațiilor cu peste 50 de angajați, prin consolidarea atribuțiilor și instrumentelor expertului în egalitate de șanse în bugetarea de gen, în cadrul proiectului ”Bugetarea bazată pe gen în politicile publice”

ANEXA 1. PRIORITĂȚI POLITICE INTERNAȚIONALE PRIVIND EGALITATEA DE GEN

La nivel internațional

România a ratificat la 7 ianuarie 1982 **Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei**, asumându-și următoarele angajamente :

- să înscrie în Constituția națională sau în alte dispoziții legislative corespunzătoare principiul egalității dintre femei și bărbați în măsura în care acest lucru nu a fost deja efectuat; să asigure, pe cale legislativă sau pe alte căi adecvate, aplicarea efectivă a acestui principiu;
- să adopte măsuri legislative și alte măsuri corespunzătoare, inclusiv sancțiuni în caz de nevoie, care să interzică orice discriminare față de femei;
- să instituie o protecție pe cale jurisdicțională a drepturilor femeilor pe bază de egalitate cu bărbații și să garanteze prin intermediul tribunalelor naționale competente și al altor instituții publice protecția efectivă a femeilor împotriva oricărui act discriminatoriu;
- să se abțină de la orice act sau practică discriminatorie față de femei și să asigure ca autoritățile și instituțiile publice să se conformeze acestei obligații;
- să ia toate măsurile corespunzătoare pentru eliminarea discriminării față de femei de către o persoană, o organizație sau o întreprindere oricare ar fi aceasta;
- să ia toate măsurile corespunzătoare, inclusiv prin dispozițiile legislative, pentru modificarea sau abrogarea oricărei legi, dispoziții, cutume sau practici care constituie o discriminare față de femei;
- să abroge toate dispozițiile penale care constituie o discriminare față de femei.

România s-a alăturat celorlalte 192 de state membre ale ONU la Summit-ul din septembrie 2015 privind dezvoltare și a adoptat Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă, un program de acțiune globală în domeniul dezvoltării cu un caracter universal, care promovează echilibrul între cele trei dimensiuni ale dezvoltării durabile – economic, social și de mediu.

Agenda 2030 cuprinde cele 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD), cunoscute și sub denumirea de Obiective Globale. Al cincilea obiectiv al agendei este egalitatea de gen. Referitor la acest domeniu, România și-a asumat următoarele obiective –le reținem doar pe cele referitoare la cele 4 dimensiuni ale analizei noastre(ONU, 2018, p.20):

- Eradicarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor și fetelor de pretutindeni ;
- Eliminarea tuturor formelor de violență împotriva femeilor și fetelor în sfera publică și privată, inclusiv a traficului și a exploatării sexuale și a altor tipuri de exploatare ;
- Recunoașterea și valorizarea muncii de îngrijire neremunerată și a muncii domestice prin furnizarea de servicii publice, infrastructură și politici de protecție socială și prin promovarea responsabilității partajate în cadrul gospodăriei și al familiei ;
- Asigurarea participării depline și efective a femeilor și a șanselor egale de conducere la toate nivelurile de luare a deciziilor în viața politică, economică și publică ;
- Să întreprindă reforme pentru a acorda femeilor drepturi egale la resursele economice, precum și accesul la proprietatea și controlul asupra terenurilor și altor forme de proprietate, la serviciile financiare, la moștenire și la resursele naturale, în conformitate cu legislația națională ;
- Intensificarea utilizării tehnologiei generice, în special a tehnologiei informației și comunicațiilor, pentru a promova împuternicirea femeilor ;
- Adoptarea și consolidarea unor politici solide și a unei legislații aplicabile pentru promovarea egalității de gen și a împuternicirii tuturor femeilor și fetelor la toate nivelurile.

La nivel european

Conform **Angajamentului strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, pentru perioada 2016-2019**, în calitate de membru al UE, România și-a asumat următoarele priorități legate de egalitatea de șanse:

- creșterea gradului de participare a femeilor pe piața muncii și independența economică egală pentru femei și bărbați;
- reducerea diferențelor de remunerare, venituri și pensii între femei și bărbați și, prin urmare, combaterea sărăciei în rândul femeilor;
- promovarea egalității între femei și bărbați în procesul de luare a deciziilor;
- combaterea violenței de gen, precum și sprijinirea și protecția victimelor;
- promovarea egalității de gen și a drepturilor femeilor în întreaga lume.

Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025 - Comisia Europeană asumă:

- eliminarea violenței și a stereotipurilor,
- prosperitatea într-o economie bazată pe egalitatea de gen,
- posturi de conducere ocupate atât de femei, cât și de bărbați, în toate sectoarele societății,
- integrarea dimensiunii de gen și o perspectivă intersecțională în politicile UE,
- finanțarea acțiunilor destinate realizării de progrese în domeniul egalității de gen în UE,
- abordarea egalității de gen și a emancipării femeilor în întreaga lume.

Mecanismul de redresare și reziliență

Obiectivul Mecanismului de redresare și reziliență (MRR) este de a atenua impactul economic și social al pandemiei de COVID-19 și de a spori durabilitatea și reziliența economiilor și societăților europene, dar și de a le pregăti pentru provocările și oportunitățile generate de tranziția verde și cea digitală.

Acesta este un instrument temporar de redresare ce îi permite Comisiei să colecteze fonduri pentru ajutarea statelor membre la implementarea reformelor și în ceea ce privește investițiile pentru realizarea priorităților UE și care abordează provocările identificate în recomandările adresate fiecărei țări în cadrul semestrului european de coordonare a politicilor economice și sociale. Mecanismul pune la dispoziție 723,8 miliarde EUR (în prețuri curente) sub formă de împrumuturi (385,8 miliarde EUR) și granturi (338 miliarde EUR).

MRR a intrat în vigoare la 19 februarie 2021 și finanțează reforme și investiții în statele membre de la începutul pandemiei, în februarie 2020, până în data de 31 decembrie 2026. Pentru a beneficia de sprijin din partea Mecanismului, statele membre trebuie să transmită Comisiei Europene planurile lor de redresare și reziliență. Fiecare dintre acestea descrie reformele și investițiile care urmează să fie implementate până la sfârșitul anului 2026. MRR precizează că fiecare stat va trebui să aibă un capitol /o secțiune dedicată egalității de gen.

ANEXA 2 PRIORITĂȚI POLITICE NAȚIONALE

Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027

Pentru prima dată, Strategia a fost realizată pe baza unei analize diagnostic extensivă, elaborată în perioada iunie-septembrie 2019, ce a avut ca obiectiv identificarea stării de fapt în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în România, în perioada 2014-2019, în vederea fundamentării Strategiei Naționale și a Planului operațional privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice 2022-2027. Această analiză a permis identificarea situației în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în România.

Strategia a fost adoptată abia în decembrie 2022, după doi ani de întârzieri, din diverse motive. Aceasta este structurată pe doi piloni – ”Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați”, respectiv ”Prevenirea și combaterea violenței domestice și a violenței împotriva femeilor”.

Primul pilon este și cel mai relevant pentru prezenta analiză. El cuprinde 7 arii de intervenție majore:

- Educație
- Sănătate
- Piața muncii
- Echilibrul între viața profesională și cea privată
- Participarea la decizie
- Abordarea integratoare de gen
- Monitorizarea

Obiectivul general al ariei de intervenție **Piața muncii** este asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii, în special în ceea ce privește rata de ocupare, veniturile și domeniile de ocupare. Strategia își propune să atingă acest obiectiv prin promovarea perspectivei de șanse și de tratament în politicile de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă, consolidarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați prin transparentizare, atât în domeniul public, cât și în domeniul privat. De asemenea, prin reducerea riscului de sărăcie și excluziune a femeilor, prin o mai bună ocupare pe piața forței de muncă și reducerea fenomenului discriminării. Nu în ultimul rând, strategia își propune promovarea unui mediu non-discriminatoriu și incluziv la locul de muncă.

În ceea ce privește **Participarea la decizie**, obiectivul general, participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de decizie în viața publică și politică, va fi atins prin identificarea și implementarea măsurilor și bunelor practici care promovează egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește participarea la decizie în mediul public și mediul privat, combaterea factorilor formali și informali care previn accesul echitabil al femeilor și al bărbaților la funcții de conducere, în domeniul public și privat, creșterea gradului de conștientizare cu privire la concilierea vieții profesionale cu viața privată în partidele politice. La nivelul aceleiași arii, alte obiective specifice sunt integrarea perspectivei egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în politicile de securitate și apărare, precum și integrarea perspectivei egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în mass-media.

Obiectivul general al **Abordării integratoare de gen** este îmbunătățirea procesului de elaborare și implementare a politicilor publice folosind abordarea integratoare de gen. În vederea atingerii lui este nevoie, conform strategiei, de respectarea principiilor bugetării echitabile de gen, la toate nivelurile administrației publice, creșterea gradului de conștientizare cu privire la nevoia includerii unui expert în egalitate de șanse și tehnician în egalitate de șanse atât în mediul public cât și în mediul privat, dar și de includerea principiilor abordării sensibile la vulnerabilitățile și discriminările multiple în formularea și implementarea politicilor publice. În cele din urmă, este nevoie și de întărirea capacității

instituționale de a implementa politici care să susțină egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul administrației publice centrale și locale.

Planul operațional de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterii violenței domestice pentru perioada 2022-2027 -Pilonul Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați

Pentru **Piața Muncii**, planul operațional include măsuri în vederea monitorizării, integrării perspectivei de gen în politicile pentru ocuparea forței de muncă, precum și ateliere de formare a autorităților publice în domeniul politicilor de ocupare, mobilitate și migrația forței de muncă, dintr-o perspectivă sensibilă la gen, formarea inspectorilor de muncă, colectarea și publicarea periodică a datelor statistice dezagregate regional și în funcție de sex și domeniu de activitate, care să permită analiza și combaterea disparităților de remunerare, participarea femeilor la programe de învățare pe tot parcursul vieții, etc.

La nivelul **Participării la decizie**, o măsură importantă este susținerea adoptării cotelor de gen, împreună cu realizarea de studii privind dificultățile cu care se confruntă femeile în ocuparea funcțiilor de decizie și crearea de rețele de sprijin care să contribuie la creșterea accesului femeilor în funcții de conducere în domeniul public și privat.

La nivelul **Abordării integratoare de gen**, o măsură care distinge cea mai recentă strategie de cea precedentă este realizarea unui audit al bugetării de gen pentru principalele politici publice implementate în perioada 2022-2027, împreună cu realizarea unui studiu de impact de gen al alocărilor bugetare în domeniile de interes. Nu în ultimul rând, modificarea și completarea Legii 202/2002 având ca obiect caracterul obligatoriu al angajării/desemnării expertului în egalitatea de șanse și tehnicianului în egalitatea de șanse în mediul public și cel privat, formarea președinților COJES cu privire la aplicarea principiului egalității de șanse, introducerea obligativității consultării expertului egalitate de șanse în activitatea comisiei paritare, creșterea numărului de personal angajat permanent în cadrul ANES.

ANEXA 3. Rapoartele de activitate ANES, COJES-URI și CONES

1. Abordarea integratoare de gen

• **Raportul de monitorizare a stadiului de implementare al Strategiei Naționale privind promovarea Egalității de Șanse și de Tratament între femei și bărbați pentru perioada 2018-2021**

În Raportul de monitorizare a stadiului de implementare al Strategiei naționale privind promovarea egalității de Șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru perioada 2018 – 2021, Pilonul egalitate de șanse între femei și bărbați, măsura care este menționată în raport cu primul obiectiv face referire la un proiect despre bugetarea de gen, fapt care nu are nicio legătură cu cei doi indicatori din Strategie prin care implementarea acestei măsuri ar fi trebuit monitorizată, anume numărul de instrumente elaborate privind modalitatea de implementare a abordării integrate de gen și cel puțin o analiză a impactului de gen a politicilor publice. Chiar dacă în cadrul proiectului s-au făcut propuneri pentru politici publice, proiectul în sine rămâne unul care are în vedere, în primul rând, bugetarea pe bază de gen. Mai mult, proiectul nu a implicat în niciun fel instituțiile publice, ci doar ONG-urile.

A doua măsură a fost implementată prin Legea nr. 178/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, prin care în componența COJES au fost incluse DGASPC, ca autoritate executivă în plan teritorial și Consiliul județean, ca autoritate deliberativă cu rol esențial în coordonarea autorităților locale. În urma stabilirii noii componențe a COJES-urilor, a fost stabilită și structura de conducere din cadrul acestora.

În ceea ce privește implicarea activă a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES) în implementarea și multiplicarea tuturor activităților din Strategie și Planul general de acțiuni, acest lucru s-a realizat doar prin 2 reuniuni CONES în 2018 (17 mai și 5 decembrie) și una în 2021, precum și participarea la Conferinței Internațională la Nivel Înalt cu tema “Condiția femeii moderne – între empowerment, leadership și discriminarea de gen”, în perioada 29-30 mai 2019. Indicatorii au fost respectați, căci aceștia se referă strict la numărul de întâlniri și de evenimente la care participă membrii CONES. Deși bine-venite, aceste măsuri nu sunt suficiente, deoarece rapoartele CONES nu arată în niciun fel cum au fost implementate obiectivele și acțiunile din Strategie. Indicatorii cantitativi nu reflectă o implicare activă a membrilor CONES. De exemplu, nu cunoaștem nimic detaliat despre implicarea lor directă în implementarea prevederilor strategiei în interiorul instituțiilor și organizațiilor din care fac parte. Nu sunt cuantificate în niciun fel rezultatele obținute.

Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați prevede că instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiile private, cu un număr de peste 50 de angajați au posibilitatea să aibă în componența lor cel un expert sau tehnician în egalitatea de șanse sau o persoană desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse.

Analiza CONES și COJES

Componența: Componența CONES a fost aprobată în baza Deciziei nr. 145 din 25 mai 2015 privind aprobarea componenței nominale a Comisiei Naționale în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați (CONES), iar componența finală a COJES-urilor a fost constituită în baza Legii nr. 178 din 17 iulie 2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, articolul 25.

Situația COJES-urilor

Cea mai recentă situație a COJES-urilor pusă la dispoziție de către ANES este cea din 2020. Conform ANES, în cele 41 de județe și mun. București situația se prezenta astfel:

- un număr de 17 județe au constituită componența COJES, având în vedere modificările HG 1054/2005 și LEGE Nr. 178/2018, pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;

-19 județe au constituită componența COJES înainte de modificările legislative (nu au în cadrul comisiei membru din DGASPC- vicepreședinte și membru din cadrul Consiliului Județean, secretar executiv). ANES a transmis modificările legislative privind noua componență COJES, iar comisiile din județele respective fac demersuri în vederea actualizării componenței.

- 6 județe nu au constituită Comisia județeană în domeniul egalității de șanse. Aceste județe sunt: Dâmbovița, Hunedoara, Prahova, Timiș, Ilfov, București.

Raportarea

În Hotărârea nr. 1054/2005 din 8 septembrie 2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați este stipulat faptul că respectivele Comisii elaborează rapoarte privind modul concret de aplicare în diferite sectoare de activitate a politicii egalității de șanse între femei și bărbați la nivel local, rapoarte care vor fi comunicate către CONES, precum și către autoritățile administrației publice centrale și locale (art. 3, lit.h), dar nu este specificat numărul lor, nici regularitatea cu care acestea ar trebui întocmite. Situația COJES-urilor în 2020, conform ANES, arată că un număr de 24 de comisii județene nu au dat curs solicitării ANES, de a transmite raportul de activitate pentru anul 2019, iar 18 au transmis.

Raport de activitate CONES 2021

În raportul privind activitatea Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați în anul 2021 (nu este public) se menționează o singură întrunire a CONES. Scopul reuniunii a fost acela de a “identifica cele mai bune soluții pentru dezvoltarea și implementarea politicilor publice ale ANES, precum și acela de a reitera importanța promovării și protecția drepturilor fundamentale ale femeilor și fetelor”.

Una dintre activitățile ANES, conform raportului, a constat în etapa a II-a a Campaniei IRDO-ANES pentru conștientizarea hărțuirii morale la locul de muncă, derulată în luna mai 2021 în baza Legii nr. 167/2020, care a adus modificări OG nr. 137/2000, reiterate în Legea nr. 202/2002. Conform Legii nr. 167/2020, art. 2 din OG nr. 137/2000 se modifică și se completează în vederea includerii definiției hărțuirii morale la locul de muncă.

În etapa a II-a a proiectului, au existat două obiective, regăsite și în raportul anual CONES, anume adaptarea într-un mod accesibil al formularelor pentru victimele hărțuirii și pentru organizații. Acest obiectiv a fost atins, conform site-ului IRDO .

Respectivele formulare au fost utilizate în vederea elaborării unei cercetări empirice privitoare la cauzele, efectele și modalitățile practice de prevenire și combatere a hărțuirii morale la locul de muncă.

Conform raportului, au fost elaborate aproximativ 40 de planuri de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați la nivelul instituțiilor membre CONES și a instituțiilor subordonate.

De asemenea, Universitățile de pe teritoriul României au elaborat 27 de planuri de egalitate de gen, la nivelul acestora existând un număr de 41 de angajați cu atribuții, în fișa postului, în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. (conform raportului – nu există date suplimentare)

Rapoartele de activitate COJES 2020 și situația COJES 2021

Conform raportului, au fost întocmite 39 (din 42 de județe) de rapoarte de activitate pentru anul 2020 și 22 de comisii au fost actualizate conform prevederilor legale.

Interesul scăzut pentru domeniul egalității de șanse reiese și din numai cele 3 politici interne și a celor 7 planuri de acțiuni privind implementarea principiului egalității de șanse. Numărul de experți este redus, precum și cel al tehnicienilor.

COJES-urile care au o activitate reală (reflectedată în rapoartele de activitate trimise ANES), formulează și nevoi și propuneri pertinente pentru ameliorarea implementării abordării integratoare de gen și a politicilor de egalitate de gen. Astfel, COJES Sălaj (Raportului de activitate COJES 2020, p.32) menționează că este nevoie de un cadru legal care să facă posibilă obținerea unor finanțări, pentru a putea avea apariții în mass media locală, TV, tipărirea de pliante care să facă cunoscută activitatea COJES și atribuțiile sale, o procedură de lucru valabilă pentru toate comisiile județene, bugetarea comisiilor prin asigurarea unor fonduri care să permită cel puțin realizarea unor acțiuni de informare și prevenție, asigurarea unor programe de formare profesională, la care să participe membrii COJES, precum și organizarea unor întâlniri zonale, în vederea realizării unor schimburi de experiență.

Necesitatea unor acțiuni care să faciliteze implementarea legislației, monitorizarea și raportarea reies și din situația COJES pentru anul 2021. Astfel, dintre cele 41 de județe ale țării și a municipiului București, numai 17 au constituită componența COJES, conform modificărilor introduse prin HG 1054/2005 și Legii Nr. 178/2018, pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. În același timp, 19 județe au constituită componența COJES înainte de modificările legislative (nu au în cadrul comisiei membru din DGASPC- vicepreședinte și membru din cadrul Consiliului Județean, secretar executiv) și 6 nu au constituită componența COJES.

2. Împuternicirea politică

Raportul de monitorizare ANES

ANES a realizat analize în perioada 2017-2020, anume patru analize privind situația femeilor și a bărbaților în poziții de decizie în administrația centrală (2017, 2018, 2019, 2020), o analiză comparativă referitoare la poziționarea României în baza de date on-line a Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați privind echilibrul de gen în poziții de decizie în administrația publică centrală și o încă trei analize pe aceeași temă, dar care nu au fost comparative (2018, 2019, 2020), precum și alte analize privind femeile în alegerile europarlamentare (2019) și prezidențiale (2020).

Conform Raportului, singura analiză nerealizată a fost cea privind participarea femeilor și a bărbaților la alegerile locale, din lipsa datelor pe criteriul de sex.

În ceea ce privește susținerea inițiativelor de adoptare a măsurilor afirmative privind creșterea numărului de femei în procesul de decizie politic sau economic, singurul rezultat menționat este elaborarea unui ”Manifest pentru susținerea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați - condiția femeii moderne între empowerment, leadership și discriminarea de gen”, după Conferința la nivel înalt organizată în perioada 29-30 mai 2019, în cadrul Președinției României la Consiliul Uniunii Europene. Acest document nu este disponibil pe site-ul ANES, ceea ce face imposibilă analiza lui.

În privința inițiativelor de adoptare a măsurilor afirmative privind creșterea numărului de femei în operații și misiuni la toate nivelurile din domeniul forțelor armate, în cadrul Grupului de lucru constituit la nivelul MApN, a fost elaborat Proiectul de Hotărâre a Guvernului pentru aprobarea Planului Național de Acțiune privind implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate la ONU „Femeile, pacea și securitatea” pentru perioada 2020-2023.

În cadrul lucrărilor acestui for consultativ, au participat pe lângă instituțiile de profil și mediul academic și cel non-guvernamental, iar reuniunile s-au desfășurat pe o perioadă de un an și jumătate. Tematicile dezbătute au vizat obiectivele generale și indicatorii specifici, așa cum se regăsesc în forma finală a Hotărârii de Guvern nr. 561/2020 pentru aprobarea documentului strategic, publicat în Monitorul Oficial în data de 28 iulie 2020.

În perioada 2020-2021, ANES a inițiat demersuri pentru desfășurarea unei campanii de sensibilizare. Rezultatul acestei campanii ar fi fost introducerea unor modificari legislative în Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, în privința necesității stabilirii de cote sau acțiuni afirmative pentru a crește reprezentarea femeilor în procesul decizional. Campania ar fi trebuit să fie implementată în 2022, dar până la momentul actual nu apar referiri explicită la măsurile afirmative în textul Legii 202/2002, altele decât cele existente deja (Art.21-22, Cap V, L202/2002). Nu există indicatori de evaluare a rezultatelor : nu știm în ce au constat acțiunile de sensibilizare (câte, cu ce public, cine le-a făcut, cu ce rezultate).

Rapoarte de activitate ANES

În rapoartele de activitate ANES 2018-2021 nu sunt cuprinse toate măsurile pe care le regăsim și în Planul de monitorizare. ANES a publicat în fiecare an analize cu privire la accesul și reprezentarea femeilor în funcții de conducere. Celelalte măsuri nu sunt trecute în rapoarte.

3. Împuternicirea economică

• Prevederile din strategia anterioară

În Strategia anterioară, principalele obiective referitoare la Piața muncii au fost încurajarea antreprenoriatului în rândul femeilor și tinerilor proveniți din medii defavorizate, îmbunătățirea situației femeilor pe piața muncii, concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată.

În vederea atingerii primului obiectiv, au fost propuse campanii de sensibilizare în vederea încurajării femeilor cu privire la importanța dezvoltării propriei afaceri, atât în mediul urban cât și în mediul rural, organizarea unei campanii social-media privind segregarea profesioniștilor femei/bărbați pe piața muncii, a hărțuirii, hărțuirii sexuale și discriminării de gen, inclusiv în cazul fetelor și femeilor cu dizabilități; organizarea de conferințe la nivel național/internațional cu titlul: "Dezvoltarea capacităților antreprenoriale în rândul femeilor din mediul rural."

Pentru îmbunătățirea situației femeilor pe piața muncii, Strategia menționează organizarea unei campanii de informare privind combaterea situațiilor de vulnerabilitate a femeilor pe piața muncii inclusiv în cazul fetelor și femeilor cu dizabilități; organizarea de campanii de promovare a importanței respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați în procesul de recrutare și ocupare, în domeniul public și privat.

Nu în ultimul rând, pentru concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată, în Strategie sunt propuse organizarea de campanii, acțiuni și măsuri privind creșterea implicării bărbaților/taților în viața de familie; consolidarea și îmbunătățirea cadrului legislativ privind crearea unor mecanisme de sprijin a părinților și de asigurare a unui echilibru între viața de familie și cea profesională; organizarea de campanii referitoare la importanța conștientizării tinerelor familii cu privire la reinsertia pe piața forței de muncă și cursuri pentru tineri părinți; încurajarea încheierii de contracte de muncă cu timp flexibil și a tele - muncii pentru părinți (munca la distanță); organizarea de campanii cu privire la conștientizarea aplicării instrumentelor de lucru alternative, respectiv muncă cu timp flexibil și a tele - muncii pentru părinți (munca la distanță).

• Raportul de monitorizare

În ceea ce privește organizarea de campanii de sensibilizare în vederea încurajării femeilor cu privire la importanța dezvoltării propriei afaceri, atât în mediul urban cât și în mediul rural, ANES a organizat numeroase evenimente, printre care amintim Seminarul cu tema „Împuternicirea Economica a Femeii și Reducerea Discriminarii de Gen în Mediul de Afaceri”, în parteneriat cu PWN, diverse conferințe, forumuri, acorduri de parteneriat cu Asociația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului Feminin și

Ambasada Sustenabilității, campanii de conștientizare în parteneriat cu AJOFM Tulcea și AJOFM Maramureș.

Pentru organizarea unei campanii social-media privind segregarea profesioniștilor femei/bărbați pe piața muncii, a hărțuirii, hărțuirii sexuale și discriminării de gen, inclusiv în cazul fetelor și femeilor cu dizabilități, ANES a desfășurat activități de colaborare cu Asociația de Femei Creștină Germană Estera în vederea creșterii gradului de conștientizare în privința violenței de gen. De asemenea, a organizat campania FEMTALK, în care femei din spațiul public au vorbit despre experiențele din viața privată sau profesională. Restul activităților s-au axat asupra combaterii violenței împotriva femeilor, cu excepția Programului de ocupare a forței de muncă implementat la nivelul județului Maramureș, 14 persoane cu dizabilități din care 6 femei, care au fost înscrise la AJOFM în anul 2021, au beneficiat în cadrul ședințelor de informare și consiliere profesională. Nu este specificat câte dintre ele au fost angajate.

De asemenea, ANES a organizat conferințe privind împuternicirea economică a femeilor, a organizat campanii de informare privind combaterea situațiilor de vulnerabilitate a femeilor pe piața muncii, inclusiv în cazul fetelor și femeilor cu dizabilități, campanii de conștientizare, webinarii.

De asemenea, a organizat dezbateri în 10 licee din București în colaborare cu Inspectoratul Școlar General al Municipiului București și Professional Womens Network România (PWN). La aceste dezbateri au participat 540 elevi. Scopul acestor dezbateri a fost promovarea importanței respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați în procesul de recrutare, a desfășurat o activitate de consultare realizată în contextul PRES R0 în colaborare cu EIGE și COM UE (din bugetul EIGE-COM), respectiv o Notă de cercetare “Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance”.

Printre cele mai importante măsuri ale ANES în această arie este punerea pe agenda PRES RO (2019) prioritatea adoptării proiectului de Directivă Work Life Balance (WLB), care vine să reglementeze concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului și concediul îngrijitorilor.

• **Raport de activitate ANES**

Rapoartele ANES se concentrează în special asupra proiectelor care includ domeniul violenței de gen și spațiul profesional, astfel că hărțuirea sau violența la locul de muncă sunt teme abordate extensiv în proiectele și campaniile derulate de ANES. De asemenea, se remarcă o importanță acordată eforturilor ANES în ceea ce privește adoptarea Directivei Work-Life Balance. Celelalte măsuri care nu au ca obiect violența de gen la locul de muncă sunt menționate foarte puțin sau chiar deloc.

4. **Bugetarea pe bază de gen**

• **Raport de monitorizare**

În anul 2019, în cadrul proiectului „Bugetarea pe bază de gen” implementat de către Fundația Corona, Fundația CMS-Iași, Romanian Women’s Lobby în parteneriat cu ANES, în politicile publice a fost propusă elaborarea unei politici naționale care să permită introducerea graduală a bugetării de gen la nivelul instituțiilor publice și organizațiilor cu peste 50 de angajați, prin consolidarea atribuțiilor și instrumentelor expertului în egalitate de șanse în bugetarea de gen.

De asemenea, a fost propusă și elaborarea unei politici naționale de întărire a capacității mecanismelor interinstituționale locale - COJES prin introducerea bugetarii pe bază de gen în vederea asigurării abordării integrate a principiului egalității de șanse între femei și bărbați în scopul prevenirii și combaterii violenței domestice.

• **Raport de activitate ANES**

Informații despre această măsură se regăsesc în Rapoartele de activitate ANES pentru anii 2018 și 2019. "Bugetarea bazată pe gen în politicile publice", care a avut o finanțare de 999.826,84 lei, fiind un proiect depus în cadrul Programului Operațional Capital Uman prin parteneriatul dintre ANES, Fundația "Corona" Iași și Fundația "Centrul de Mediere și Securitate Comunitară". Conform activităților proiectului, 80 de persoane din rândul ONG-urilor au fost selectate și instruite (în sesiuni de 2 zile) în domeniul bugetării bazate pe dimensiunea de gen și al elaborării unei propuneri de politici publice alternative. În urma sesiunilor de formare, ONG-urile beneficiare au formulat 10 de propuneri de politici publice alternative în domeniul bugetării bazate pe gen. Deși propunerea de politici publice a fost un rezultat prevăzut în proiect și aceste propuneri au fost formulate, din cauza mai multor obstacole, a fost acceptată o singură propunere, care nu se știe dacă a fost transmisă și susținută mai departe. Pe site-ul ANES nu există niciun document legat propunerile de politici publice din acest proiect, deși acestea sunt menționate în prezentarea proiectului și în rapoartele ANES (informația existentă se reduce la prezentarea proiectului, dar niciun din materialele elaborate în cadrul proiectului nu este disponibil). O propunere de politică publică alternativă ne-a fost furnizată de ANES la solicitarea noastră, pentru elaborarea acestei analize. Propunerea vizează strict modificarea legii 202/2002 și introducerea competențelor legate de bugetarea de gen printre atribuțiile expertului în egalitate de șanse. Propunerea nu analizează și nu abordează în niciun fel cadrul legal de elaborare și implementare a bugetului. De asemenea, așa cum se arată în document, analiza și propunerea fiind elaborate exclusiv de reprezentante din meniul ONG, o serie de date nu le-au fost accesibile, deci unele secțiuni nu au putut fi completate (de exemplu estimarea bugetară).

ANEXA 4 ALTE STRATEGII NAȚIONALE, RAPOARTE DE ȚARĂ

1. Strategii naționale

Analiza diagnostic în domeniul egalității de gen în România în perioada 2014-2019 enumeră o serie de strategii naționale care au legătură, mai mult sau mai puțin, și cu egalitatea de șanse între femei și bărbați:

Analiza diagnostic menționează următoarele strategii-cadru care vizează dimensiunea egalității de șanse între femei și bărbați asumate la nivel național:

- Strategia pentru Consolidarea Administrației Publice 2014-2020
- Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020
- Strategia Națională privind incluziunea socială și reducerea sărăciei 2015-2020
- Strategia privind reducerea părăsirii timpurii a școlii în România
- Strategia Guvernului României de Incluziune a Cetățenilor Români aparținând Minorității Rome pentru Perioada 2014-2020
- Strategia Națională privind Incluziunea Socială a Persoanelor cu Dizabilități 2014-2020
- Strategia Națională "O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități" 2015-2020
- Strategia Națională pentru Protecția și Promovarea Drepturilor Copilului
- Strategia Națională împotriva traficului de persoane pentru perioada 2012–2016
- Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030

Strategia Națională și Planul național de acțiune privind implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femei, pace și securitate (2020 - 2023)

2. Rapoarte de țară

Raportul CEDAW. Observații finale privind cel de-al șaptelea și al optulea raport periodic combinat al României

În "Observațiile finale privind cel de-al șaptelea și al optulea raport periodic combinat al României", Comitetul CEDAW a apreciat creșterea numărului de femei reprezentate în Parlament, precum și inițiativele legislative de introducere a cotelor de gen în politică și a formulat următoarele recomandări:

a) Studierea cauzelor care împiedică femeile să participe la viața publică și politică, elaborarea de strategii pentru depășirea acestor bariere, acordând o atenție deosebită femeilor aparținând grupurilor etnice minoritare;

b) Implementarea prevederilor cap. 4 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, și accelerarea creșterii reprezentării femeilor în funcții de conducere și de decizie în administrația publică centrală și locală, inclusiv prin realizarea de cursuri de formare pentru femei, privind abilitățile de conducere și adoptarea de măsuri speciale temporare, în conformitate cu prevederile art. 4 alin. (1) din Convenție.

În ceea ce privește educația, Comitetul CEDAW a recomandat combaterea stereotipurilor de gen în rândul tinerilor, prin încurajarea acestora să aleagă o carieră în domeniile: știință, tehnologie, inginerie și matematică (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

În ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și cea privată, precum și eliminarea stereotipurilor de gen, Comitetul CEDAW a formulat următoarele recomandări:

a) Creșterea numărului de oportunități pentru femei de a avea acces la locuri de muncă, în special în zonele rurale;

b) Implementarea planurilor de combatere a segregării profesionale, creșterea nivelului de participare a femeilor în procesul de luare a deciziilor în sfera economică, în special în consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private, inclusiv prin introducerea de cote în consiliile de administrație ale principalelor companii listate la Bursa de Valori București.

În domeniul sănătății, Comitetul CEDAW a subliniat importanța educației în domeniul sănătății reproductive din perspectiva prevenirii și combaterii abuzurilor sexuale și a respectării drepturilor la nediscriminare și la identitate (sexuală și reproductivă). În același context, importanța educației pentru sănătatea reproducerii este subliniată din perspectiva prevalenței crescute a mortalității infantile, a mortalității materne, a cancerului de sân și a sarcinilor la adolescente, precum și a lipsei educației sexuale în școli și în special în rândul grupurilor vulnerabile, și anume: femeile roma, femeile cu dizabilități, femeile migrante, femeile cu HIV/SIDA, femeile în vârstă și femeile fără adăpost.

Raportul pe țară GREVIO-2022

Primul raport de țară privind monitorizarea implementării Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul) este foarte util pentru a înțelege factorii structurali și politici care îngreunează sau împiedică implemenarea politicilor de egalitate de șanse. Dat fiind că violența domestică și violența împotriva femeilor nu fac obiectul specific al analizei noastre, vom reține din Raportul GREVIO doar constatările legate de: introducerea perspectivei de gen; implementarea legislației și politicilor publice specifice; colectarea datelor dezagregate pe gen; bugetarea politicilor.

1) Nevoia introducerii perspectivei de gen în politicile publice și implementarea acestei perspective

- ”GREVIO încurajează insistent autoritățile din România să introducă o perspectivă de gen în Strategia Națională pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027 precum și în Legea privind Violența Domestică prin stabilirea unei legături clare între violența împotriva femeilor și inegalitățile de gen și prin luarea în considerare a experiențelor femeilor și fetelor”. (p.16)

- ”GREVIO încurajează autoritățile din România să continue eforturile de implementare a legislației și politicilor publice legate de egalitatea dintre femei și bărbați și să asigure realizarea practică a principiului egalității de gen.” (p.14)

- ”GREVIO încurajează insistent autoritățile din România să integreze perspectiva femeilor în elaborarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea politicilor pentru prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor, prin finanțarea, susținerea și colaborarea cu ONG-urile de femei care le reprezintă.”(p.16)

2). Implementarea deficitară a legilor și politicilor publice: o colaborare inter-instituțională slabă și fragmentată

- ”Raportul observă de asemenea dificultățile pe care le întâmpină autoritățile din România în implementarea efectivă a principalelor legi, politici și măsuri. Printre alte motive, menționate de raport, se află și o coordonare și colaborare slabă și fragmentată la nivelul instituțiilor. De aceea raportul consideră drept o prioritate dezvoltarea unor soluții care să permită un răspuns coordonat și interinstituțional la violența împotriva femeilor (...) (p.7)

3). Absența unui sistem integrat de colectare a datelor și a datelor dezagregate de gen pentru toate tipurile de violență definite în lege:

- ”Un alt domeniu pentru care suntem îngrijorați este absența unui sistem integrat de colectare a datelor pe violență domestică și pe alte forme de violență împotriva femeilor. Limitările impuse de colectarea administrativă a datelor în România nu permite conturarea unei perspective comprehensive

despre violența bazată pe gen împotriva femeilor și violența domestică și împiedică evaluarea politicilor publice și a legislației. De aceea raportul subliniază nevoia de a îmbunătăți colectarea datelor și de a introduce un sistem de colectare a datelor de către poliție și autoritățile juridice bazat pe categorii armonizate, care să permită urmărirea evoluției cazurilor pe parcursul procesului penal, acoperind toate formele de violență împotriva femeilor așa cum sunt definite de Convenția de la Istanbul și dezagregate pe sex, vârstă, tip de infracțiune și tipul de relație a făptuitorului cu victima.” (p. 7)

4). Necesitatea finanțării corespunzătoare a politicilor privind violența împotriva femeilor

- ”GREVIO consideră urgent ca autoritățile din România să facă eforturi pentru: a). creșterea bugetului alocat la nivel central și descentralizat pentru prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor, în paralel cu consolidarea analizelor care să identifice resursele necesare pentru acest scop; b). intensificarea eforturilor de monitorizare a cheltuielilor și de evaluare a progresului, inclusiv prin bugetare de gen. urpose; b. intensify efforts to monitor actual expenditure and assess progress, including through gender budgeting.” (p.20)

- ”Mai mult, GREVIO recomandă autorităților române să reducă gradual dependența de fondurile externe pentru activitățile privind combaterea violenței împotriva femeilor și să asigure o mai mare finanțare de la bugetul de stat, pentru a demonstra responsabilitatea financiară în implementarea Convenției de la Istanbul.” (p.20)

5). Necesitatea consolidării capacității tehnice și formării profesionale

- ”(...), raportul subliniază că este nevoie de consolidarea și extinderea capacității specialiștilor de a formula un răspuns efectiv și adaptat la violența împotriva femeilor perin intermediul unor training-uri inițiale obligatorii sistematice, legate de prevenirea și detectarea tuturor formelor de violență definite în convenție, nevoile și drepturile victimilor și să prevină victimizarea secundară.” (p. 7)

Așadar, Raportul GREVIO identifică o serie de elemente care sunt de fapt transversale și structurale în toate domeniile, atunci când vorbim de politicile egalității de gen:

- **perspectiva de gen nu este prezentă în toată legislația (nici măcar acolo unde ar fi obligatoriu, conform legislației în vigoare și a angajamentelor internaționale ale României);**
- **abordarea integratoare de gen lipsește în politicile sectoriale și locale;**
- **implementarea deficitară a legislației și politicilor din cauza absenței unei coordonări și colaborări între instituții;**
- **absența unui sistem național integrat de colectare a datelor;**
- **dezagregarea datelor pe sex nu este încă introdusă în toate domeniile și pentru toate datele statistice;**
- **bugetul insuficient, bazat în mare parte sau exclusiv pe fonduri externe;**
- **absența unor analize care să fundamenteze nevoile financiare, dar și foarte slaba monitorizare și evaluare a rezultatelor;**
- **necesitatea introducerii bugetării de gen;**
- **nevoia creșterii capacității tehnice și a formării profesionale a tuturor angajaților.**

[Raportul OCDE 2020 - Bugetarea ODD în România. Corelarea planificării politicilor și a bugetării pentru a sprijini punerea în aplicare a Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă \(ODD\)](#)

Pentru implementarea celor 17 obiective de dezvoltare durabilă (ODD) Guvernul României a adoptat, în anul 2018, Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030 (SNDD). În septembrie 2019 România și-a anunțat angajamentul de a introduce bugetarea ODD-urilor. Raportul elaborat de OCDE în 2020 privind implementarea bugetării ODD-urilor a fost solicitat de Guvernul României, tocmai pentru a evalua capacitatea de adoptare și implementare a unui asemenea buget și recomandări de bune practici și creșterea capacității tehnice.

Următoarele aspecte sunt relevante pentru această analiză:

1. principalele obstacole/dificultăți pentru implementarea unui buget bazat pe ODD;
2. principalele puncte legate de egalitatea de gen și bugetarea de gen.

Este important să amintim principiile unei bugetări a ODD-urilor/bazată pe ODD: existența unui cadru strategic la nivel guvernamental care să stabilească prioritățile; folosirea unor instrumente specifice; pentru a asigura responsabilitatea instituțională (accountability), transparență și impact este necesar ca Parlamentul să monitorizeze mai atent acțiunile guvernului; importanța unui mediu de lucru favorabil, cu un cadru bugetar modern, disponibilitatea datelor legate de ODD, traininguri și capacitate de dezvoltare. (p. 3)

Implementarea bugetării ODD

Puncte forte:

- un cadru strategic puternic;
- eforturile de coordonare a activității ministerelor (coord. Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă, de la cabinetul Primului ministru – ceea ce arată importanța politică acordată Agendei pentru Dezvoltare Durabilă 2030)

Recomandări

- introducerea perspectivei SDG ca prioritate în cadrul proiectării bugetului public;
- introducerea cerinței ca ministerele să explice, în declarațiile privind prioritățile lor politice (elaborate în procesul de pregătire a bugetului), în ce fel bugetul lor ajută la atingerea ODD;
- traininguri și capacitate instituțională pentru identificarea și colectarea informațiilor relevante.

Reforme asumate

Angajamentele României privind modernizarea bugetului și alinierea acestuia la standardele internaționale:

- Trecerea la un buget pe bază de program și buget de performanță
- Corelarea între planificarea strategică și bugetară
- Analiza chelutiilor
- Bugetarea de gen

Obstacole

- Lipsa implementării prevederilor existente: în practică, de fapt rapoartele de impact fie nu există, fie sunt redactate superficial, deci sunt inutilizabile.
- Colectarea și corelarea datelor.
- Principalul obstacol în implementarea analizei de impact = capacitatea instituțională. Departamentul pentru Coordonarea Politicilor publice și Priorităților (SGG) este responsabil cu dezvoltarea sistemului bazat pe analiză de impact (din 2015). Guvernul României a lucrat și cu Banca Mondială pentru consolidarea capacității instituționale.

! În ciuda eforturilor pentru o analiză de impact ex ante, România nu are încă o abordare sistematică a evaluărilor ex post. Evaluarea ex post este realizată în general în mod ad hoc de către ministere și în ciuda faptului că există prevederi legate de evaluare și analiză/monitorizare, acestea nu sunt mereu respectate/aplicate (p. 14)

Bugetarea de gen

Bugetarea de gen a fost introdusă pentru bugetul din 2020 printr-o recomandare a Ministerului Muncii. Astfel, se cere ministerelor implicate/responsabile să furnizeze în mod voluntar informații privind impactul de gen al bugetelor propuse. Această cerință, inclusă în scrisoarea bugetară anuală, a fost acceptată de Ministerul Muncii și Ministerul Finanțelor. În momentul elaborării raportului, MF nu primise nicio informație legată de impactul de gen din partea ministerelor. (p. 14)

Recomandări:

Introducerea analizelor de impact pe dimensiunea de gen poate contribui la îmbunătățirea practicilor și capacității privind analize ex ante.

Pentru îmbunătățirea analizelor de impact ex ante, se recomandă ca MF să solicite analize de impact legate de o anumită dimensiune. De exemplu, în Suedia și Canada, sunt solicitate analize privind impactul de gen în toate propunerile de buget ale departamentelor. Informația este folosită de MF pentru a susține propunerile bugetare care ajută la obținerea rezultatelor legate de egalitatea de gen. (p. 27)

Pentru întărirea capacității instituționale de colectare și analizare a datelor, reformele legate de bugetarea de gen pot stimula colectarea sistematică a datelor dezagregate pe gen, așa cum s-a dovedit în multe țări.

Așa cum arată numeroase exemple de bune practici din raport, obiectivele egalității de gen, analizele privind impactul de gen și principiile bugetării de gen constituie, în numeroase țări, puncte tari ale unor politici și practici fiscal-bugetare bazate pe performanță și pe corelarea dintre priorități politice și structura bugetului. Dat fiind că România, prin SNDD, a stabilit și o serie de obiective legate de egalitatea de gen (care este unul din ODD-uri), implementarea acestei strategii și a bugetării ODD-urilor reprezintă o oportunitate pentru introducerea analizei privind impactul de gen (GIA) și a bugetării de gen (GB).

Actori strategici: Departamentul pentru dezvoltarea durabilă (SGG) ; Departamentul pentru Coordonarea Politicilor publice și Priorităților (SGG) ; Ministerul Finanțelor (MF).

Oportunitate : reformele legate de bugetarea ODD-urilor.