



Angajamentul
strategic
pentru egalitatea
de șanse între
femei și bărbați
2016-2019

Europe Direct este un serviciu destinat să vă ajute să găsiți răspunsuri
la întrebările pe care vi le puneți despre Uniunea Europeană.

Un număr unic gratuit (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Informațiile primite sunt gratuite, la fel ca și cea mai mare parte a apelurilor telefonice
(unii operatori și unele cabine telefonice și hoteluri taxează totuși aceste apeluri).

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2016
2016 — p. 48 — 20 x 20 cm

Brussels, 3.12.2015
SWD(2015) 278 final

Print	ISBN 978-92-79-53432-4	doi:10.2838/430499	DS-04-15-858-RO-C
PDF	ISBN 978-92-79-53413-3	doi:10.2838/523189	DS-04-15-858-RO-N

© Uniunea Europeană, 2016
Reproducerea textului este autorizată cu condiția menționării sursei

Printed in Belgium

TIPĂRIT PE HÂRTIE ÎNĂLBITĂ FĂRĂ CLOR ELEMENTAR (ECF)

Angajamentul
strategic

**pentru egalitatea
de șanse între
femei și bărbați**

2016-2019

Stimate cititor,

În calitate de comisar european pentru justiție, consumatori și egalitate de gen, îmi face o deosebită plăcere să vă prezint Angajamentul nostru strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2016-2019.

Deși Europa a înregistrat progrese treptate în ultimii ani, datorită unor eforturi susținute la nivel local, național și european, egalitatea de șanse între femei și bărbați rămâne în continuare un obiectiv de atins. Suntem departe de realizarea egalității, în special în domenii precum participarea la piața forței de muncă, independența economică, remunerarea și pensii, ocuparea pozițiilor de conducere, combaterea violenței bazate pe gen, precum și egalitatea de șanse între femei și bărbați în acțiunea noastră externă.

Pentru a ghida calea de urmat pentru Uniunea Europeană, am reunit opinii din întreaga Europă cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați — prin intermediul unui sondaj Eurobarometru, al unui forum privind viitorul egalității de șanse între femei și bărbați și al unei consultări publice online. De asemenea, am evaluat punctele forte și punctele slabe ale Strategiei pentru egalitatea între femei și bărbați (2010-2015).

Prezentul Angajament strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2016-2019 marchează o nouă etapă în eforturile noastre de a promova egalitatea între femei și bărbați, continuând, în același timp, să se concentreze asupra unor domenii prioritare de acțiune de o importanță deosebită. Acesta identifică mai mult de treizeci de acțiuni-cheie care urmează să fie puse în aplicare în cinci domenii prioritare, însoțite de calendare și indicatori de monitorizare. În plus, acesta subliniază necesitatea de a integra o perspectivă a egalității de gen în toate politicile UE, precum și în programele de finanțare ale UE. Aceasta este strategia mea pentru a asigura că egalitatea de șanse între bărbați și femei este promovată în întreaga UE prin acțiuni concrete și măsuri eficiente.

Mă bucur că voi lucra cu dumneavoastră în următorii ani pentru a ne asigura că egalitatea între femei și bărbați devine din ce în ce mai mult o realitate.



Věra Jourová

Comisarul pentru justiție, consumatori și egalitate de gen

1. INTRODUCERE

Promovarea egalității de șanse între femei și bărbați este o activitate de bază a Uniunii Europene: egalitatea între femei și bărbați este o valoare fundamentală a UE¹, un obiectiv al UE² și un factor de creștere economică³. Uniunea urmărește să promoveze egalitatea între femei și bărbați în toate activitățile sale⁴.

Strategia Comisiei pentru egalitatea între femei și bărbați (2010-2015)⁵ a acordat prioritate următoarelor **cinci domenii-cheie de acțiune**:

- ▶ **independentă economică egală pentru femei și bărbați;**
- ▶ **remunerație egală pentru munca de valoare egală;**
- ▶ **egalitatea în luarea de decizii;**
- ▶ **demnitate, integritate și încetarea violenței bazate pe gen; și**
- ▶ **promovarea egalității de șanse între femei și bărbați în afara UE.**

În ultimii ani s-au realizat progrese⁶, după cum atestă, de exemplu, cea mai mare rată de încadrare în muncă înregistrată vreodată pentru femei (64 % în 2014) și creșterea participării femeilor la procesul de luare a deciziilor economice. Cu toate acestea, tendința de creștere este compensată de inegalitățile persistente în alte domenii, de exemplu în ceea ce privește remunerația și câștigurile.

Toate cele cinci domenii-cheie identificate în 2010 rămân valabile în prezent. Acțiunile întreprinse în ultimii cinci ani pentru abordarea inegalităților de gen necesită mai mult timp pentru a garanta schimbările necesare, precum și sprijin sub formă de noi măsuri în domeniile respective. În același timp, recente schimbări socioeconomice generate de criza economică, de răspândirea rapidă a tehnologiei digitale și de imigrație și integrare au un impact asupra egalității de șanse între femei și bărbați.

Prin urmare, conform programului său de lucru pentru 2016⁷, Comisia își va continua activitatea practică de promovare a egalității între femei și bărbați. Acțiunea se va axa în continuare pe toate cele cinci domenii prioritare. Sunt necesare eforturi suplimentare din partea tuturor actorilor dacă se dorește realizarea unei egalități reale între femei și bărbați în toate sferele vieții, în interiorul și în afara Uniunii Europene. Prezentul „Angajament strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2016-2019” constituie un cadru de referință pentru intensificarea eforturilor la toate nivelurile, fie european, național, regional sau local. Angajamentul vine în completarea Pactului european pentru egalitatea de gen 2011-2020⁸.

Statele membre, Parlamentul European și o gamă largă de părți interesate au contribuit la acest angajament, inclusiv prin intermediul unei consultări publice care a atras aproape 5 000 de răspunsuri. O majoritate covârșitoare (94 %) a organizațiilor care au oferit răspunsuri consideră că prioritățile stabilite în strategia actuală sunt valabile în continuare pentru angajamentul viitor.

1 Articolul 2 din TUE.

2 Articolul 3 din TUE.

3 OCDE, *Eliminarea disparităților de gen: să acționăm acum*.

4 Articolul 8 din TFUE.

5 *Strategie pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015 (COM(2010) 491)*.

6 A se vedea, de exemplu:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150324_annual_report_2014_web_en.pdf.

7 COM(2015) 610.

8 A se vedea concluziile reuniunii Consiliului în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, politică socială, sănătate și consumatori, 7 martie 2011.

Acest punct de vedere este confirmat de statele membre, care recunosc, de asemenea, importanța acțiunii la nivel european în oferirea unui cadru de referință⁹. Tot mai multe state membre abordează provocările în materie de egalitate de gen prin intermediul unor strategii sau planuri de acțiune naționale pentru egalitatea între femei și bărbați (a se vedea anexa 5). Acestea variază ca domeniu de interes și nivel de ambiție, dar toate (a se vedea anexa 6) includ politici privind violența bazată pe gen și egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața forței de muncă. Educația și formarea profesională, stereotipurile de gen și concilierea vieții profesionale cu viața de familie sunt vizate, de asemenea, în mod extensiv; luarea de decizii este domeniul cel mai puțin abordat.

„Angajamentul strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2016-2019” se bazează pe evaluarea continuă¹⁰ și ad-hoc¹¹ a Strategiei pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015, care a concluzionat, printre altele, că strategia a adus valoare adăugată într-o serie de domenii, în special în ceea ce privește stabilirea agendei și învățarea, oferind un cadru valoros de integrare a perspectivei de gen în cadrul Comisiei și de punere în aplicare a unui cadru coerent pentru politicile în materie de egalitate de gen în statele membre.

Cetățenii europeni susțin cu convingere promovarea egalității de șanse între femei și bărbați: trei sferturi dintre respondenții unui recent sondaj Eurobarometru (76 %) consideră¹² că abordarea inegalităților între femei și bărbați ar trebui să reprezinte o prioritate a UE. Aproximativ 9 din 10 (91 %) sunt de acord că abordarea inegalității între femei și bărbați este necesară pentru a crea o societate mai echitabilă.

2. EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN 2015: PROVOCĂRI ȘI LACUNE

În timpul crizei, rata șomajului a atins niveluri intolerabile, atât în rândul bărbaților, cât și al femeilor, în prea multe țări. Cu toate acestea, în întreaga UE, din ce în ce mai multe femei sunt **active din punct de vedere economic**. În 2014, încadrarea în muncă a femeilor a atins cel mai mare nivel înregistrat până în prezent (64 %) ¹³ în timp ce rata de încadrare în muncă a bărbaților (75 %) ¹⁴ nu a revenit încă la nivelul de dinainte de criză. Drept urmare, tot mai multe familii depind din punct de vedere financiar de munca femeilor. Femeile au dobândit acces la **poziții de decizie** în mai multe sfere ale vieții și, chiar dacă ele reprezintă în continuare numai 21 % ¹⁵ din membrii consiliilor de administrație ale celor mai mari societăți cotate, aceasta constituie o îmbunătățire semnificativă (nouă puncte procentuale) în ultimii cinci ani. Cea mai notabilă ameliorare s-a înregistrat în țările unde au fost introduse măsuri legislative. De asemenea, s-a îmbunătățit echilibrul de gen în politică, dar într-un ritm mai lent: procentul femeilor în parlamentele și guvernele naționale a crescut constant

9 Avizul Comitetului consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește *Egalitatea de șanse între femei și bărbați în secolul 21: provocările și prioritățile rămase*.

10 Evaluarea intermediară a Strategiei pentru egalitatea între femei și bărbați, precum și rapoartele anuale.

11 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151120_strategy_evaluation_en.pdf.

12 Sondajul special Eurobarometru 428 (martie 2015).

13 Eurostat.

14 Idem.

15 Baza de date a Direcției Generale Justiție și Consumatori cu privire la femeile și bărbații implicați în procesul decizional, aprilie 2015.

de la 22 % și, respectiv, 21 % la sfârșitul anului 2004 la 29 % și 27 % în 2015¹⁶. Inegalitățile de gen în cadrul organelor decizionale ale organizațiilor de cercetare au fost, de asemenea, reduse: procentul de femei care conduc instituții a crescut în 15 dintre cele 20 de state membre ale UE pentru care au fost disponibile date din anii 2010 și 2014¹⁷.

Atitudinile față de egalitate sunt în evoluție, însă tânăra generație de astăzi nu este imună la stereotipurile și disparitățile de gen. Inegalitățile de gen din educație persistă – în ceea ce privește preferințele pentru domenii de studiu, performanța și modelele de participare. Băieții, în special cei din medii defavorizate, abandonează școala mai frecvent decât fetele și se confruntă cu mai multe dificultăți de citire¹⁸. Femeile sunt mai susceptibile să obțină o diplomă de învățământ superior, dar rămân suprareprezentate în domenii de studiu legate de rolurile tradiționale ale femeii, cum ar fi în domenii legate de îngrijire, și sunt subreprezentate în domeniile științei, matematicii, informaticii, ingineriei și în carierele conexe. Prin urmare, **inegalitatea ocupațională** tinde să ia forme noi mai degrabă decât să scadă și, în pofida investiției lor în educație, femeile tinere prezintă o probabilitate de două ori mai mare decât bărbații tineri să devină inactive din punct de vedere economic. De asemenea, femeile constituie cea mai mare sursă de potențial antreprenorial neexploatat, reprezentând numai 29 % din întreprinzători.

În ceea ce privește accesul la **resurse financiare pe toată durata vieții**, egalitatea de șanse între femei și bărbați rămâne un deziderat. Femeile (îndeosebi femeile migrante și femeile care conduc gospodării monoparentale) generează în continuare un procent mult mai scăzut de venituri pe piața muncii decât bărbații. Femeile care ocupă un loc de muncă, în special mamele, sunt mult mai predispuse să lucreze cu fracțiuni de normă și sunt plătite în medie cu 16 %¹⁹ mai puțin decât bărbații pentru fiecare oră de muncă. În consecință, diferența generală de remunerare dintre femei și bărbați în cursul anilor activi a ajuns la 41 %²⁰, ceea ce conduce la o foarte mare disparitate de gen în ceea ce privește pensiile, situată, în prezent, la 40 %²¹. Femeile în vârstă sunt mult mai expuse riscului de sărăcie și de excludere socială decât bărbații în vârstă, iar în ultimii ani nu au fost observate tendințe atenuante. În lipsa unor noi măsuri, femeile vor continua probabil să fie dezavantajate din punct de vedere economic de maternitate pe parcursul carierei lor și la pensionare, în special ca rezultat al unei repartizări inegale a responsabilităților casnice și de îngrijire (femeile continuă să acorde sarcinilor casnice și parentale cu două ore și jumătate pe zi mai mult decât bărbații)²².

Violența bazată pe gen este încă larg răspândită și poate lua multiple forme: una din trei femei a suferit violențe fizice sau sexuale, 5 % au fost violate după vârsta de 15 ani, iar 20 % s-au confruntat cu hărțuirea online²³. O astfel de violență poate apărea oriunde – acasă, la locul de muncă, la școală, pe stradă sau online – indiferent de mediul social de proveniență. Violența bazată pe gen și stereotipurile negative, de exemplu în sport, sunt larg răspândite²⁴. Acestea aduc prejudicii victimelor în ceea ce privește nu numai sănătatea și bunăstarea lor, ci și viața profesională, afectându-le independența financiară, precum și economia în general. De asemenea, se estimează că 500 000 de femei și fete din UE sunt expuse riscului de mutilare genitală feminină (MGF)²⁵. În plus, femeile și fetele constituie majoritatea victimelor traficului de persoane (68 % femei, 17 % bărbați, 12 % fete și 3 % băieți)²⁶.

16 *Idem*.

17 „She figures”, broșură 2015.

18 A se vedea, de exemplu, OCDE, 2014, *Sunt băieții și fetele pregătiți, în aceeași măsură, pentru viață?* <http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/PIF-2014-gender-international-version.pdf>.

19 Eurostat, cele mai recente date disponibile sunt din 2012.

20 *Idem*.

21 Comitetul pentru protecție socială și Comisia Europeană (2015), Raportul privind caracterul adecvat al pensiilor.

22 Eurofound.

23 Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (FRA).

24 Studiu privind violența bazată pe gen în sport: https://eacea.ec.europa.eu/about-eacea/calls-for-tender/study-gender-based-violence-in-sport-eacea201502_en

25 Rezoluția Parlamentului European referitoare la încetarea mutilării genitale feminine, 2012.

26 Eurostat.

La nivel mondial, drepturile fundamentale ale femeilor continuă să fie încălcate, acestea confruntându-se cu discriminarea în ceea ce privește accesul la educație, locurile de muncă, protecția socială, moștenirea, bunurile economice, resursele productive, precum și participarea la procesul de luare a deciziilor și în societate în general.

Femeile petrec de două ori până la de zece ori mai mult timp efectuând muncă neplătită decât bărbații, acesta fiind unul dintre principalele obstacole pentru emanciparea lor politică și economică²⁷. Aproximativ 140 de milioane de fete și femei suferă în prezent consecințele mutilării genitale. O fată din nouă este dată în căsătorie înainte de vârsta de 15 ani, multe dintre acestea fiind forțate să se căsătorească și să devină mame înainte de vârsta de 16 ani²⁸. Această situație are consecințe grave: complicațiile în timpul sarcinii și la naștere sunt cea de a doua cauză de deces în rândul adolescentelor²⁹. De la stabilirea obiectivelor de dezvoltare ale mileniului³⁰, progresul în domeniul sănătății materne a fost dezamăgitor de lent, iar femeile și fetele sunt afectate în mod disproporționat de HIV. Acest aspect este legat, de asemenea, de incapacitatea de a asigura accesul universal la servicii de îngrijire a sănătății sexuale și reproductive în cazul femeilor și al fetelor.

3. PRIORITĂȚI ȘI ACȚIUNI-CHEIE PENTRU PERIOADA 2016-2019

În programul său de lucru, Comisia și-a reafirmat angajamentul de a-și continua activitatea de promovare a egalității între femei și bărbați. Aceasta înseamnă că politica privind egalitatea de șanse între femei și bărbați se va axa în continuare pe cele cinci domenii tematice prioritare existente:

- ▶ creșterea gradului de participare a femeilor pe piața forței de muncă și independența economică egală pentru femei și bărbați;
- ▶ reducerea diferenței de remunerare, de câștiguri și de pensii între femei și bărbați și, prin urmare, combaterea sărăciei în rândul femeilor;
- ▶ promovarea egalității între femei și bărbați în procesul decizional;
- ▶ combaterea violenței bazate pe gen și sprijinirea și protejarea victimelor și
- ▶ promovarea egalității de gen și a drepturilor femeilor în întreaga lume.

În continuare sunt prezentate acțiuni-cheie, alese în funcție de impactul maxim și de posibilitatea de realizare în cursul mandatului Comisiei, cu menționarea calendarului propus. Progresul va fi măsurat, în special, pe baza indicatorilor din anexa 1 și a țintelor stabilite în anexa 2. În toate domeniile prioritare, se va acorda o atenție deosebită rolului bărbaților, eliminării stereotipurilor de gen și promovării unor roluri de gen nediscriminatorii. Se va acorda o atenție deosebită nevoilor speciale ale grupurilor care se confruntă cu dezavantaje multiple, de exemplu mame singure și femei în vârstă, migrante, de etnie romă și cu handicap.

27 http://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf.

28 Organizația Mondială a Sănătății, comunicat de presă, martie 2013.

29 <http://who.int/mediacentre/factsheets/fs364/en/>.

30 <http://www.unmillenniumproject.org/goals/>.

O combinație a următoarelor instrumente legislative și nelegislative, precum și de finanțare va fi utilizată pentru realizarea obiectivelor din cadrul fiecărui domeniu prioritar, inclusiv:

- integrarea perspectivei egalității de gen în toate activitățile UE (a se vedea secțiunea 4);
- aplicarea legislației privind egalitatea de tratament;
- programele de finanțare ale UE pentru perioada 2014-2020 (a se vedea secțiunea 5);
- îmbunătățirea continuă a colectării de date, cu sprijin de la Eurostat, Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE), Eurofound, Consiliul European (CoE) și Agenția pentru Drepturi Fundamentale (FRA);
- schimburile de bune practici și învățarea reciprocă între statele membre, precum și cooperarea cu toți actorii (a se vedea secțiunea 6); și
- o analiză anuală a acțiunilor-cheie desfășurate, în legătură cu pregătirea unor rapoarte anuale privind progresele înregistrate în materie de egalitate între femei și bărbați, pentru a evalua necesitatea unor acțiuni suplimentare.

3.1. Creșterea gradului de participare a femeilor pe piața forței de muncă și independența economică egală pentru femei și bărbați

Obiective

Dacă se dorește atingerea obiectivului UE de 75 % din femei și bărbați încadrați în muncă în 2020 și, în special, de eliminare a inegalităților de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, vor fi necesare eforturi coordonate pentru a facilita participarea femeilor pe piața forței de muncă. Astfel cum s-a subliniat în programul de lucru pentru 2016, aceasta va presupune facilitarea echilibrării responsabilităților profesionale și familiale. De asemenea, aceasta implică o repartizare mai egală a timpului alocat responsabilităților casnice și de îngrijire a familiei. Obiectivele de la Barcelona³¹ în ceea ce privește îngrijirea copiilor trebuie atinse și ar trebui avută în vedere o reflecție cu statele membre asupra modalităților în care obiectivele pot fi mai ambițioase și sfera acestora extinsă pentru a acoperi îngrijirea altor persoane aflate în întreținere. Spiritul antreprenorial al femeilor, egalitatea de șanse între femei și bărbați în domeniul cercetării și integrarea pe piața forței de muncă a femeilor migrante sunt componente suplimentare ale unei independențe economice egale.

ACȚIUNI-CHEIE PENTRU ATINGEREA OBIECTIVELOR

Acțiunea continuă cu privire la creșterea gradului de participare a femeilor la piața forței de muncă și combinarea vieții profesionale cu viața de familie, completată de o inițiativă nouă și cuprinzătoare pentru a aborda provocările legate de echilibrul dintre muncă și viața privată cu care se confruntă părinții care lucrează și îngrijitorii³² (2016-2019):

- modernizarea cadrului juridic actual al UE: asigurarea unei mai bune puneri în aplicare și, dacă este cazul, adaptarea legislației cu privire la concedii și la condiții de lucru flexibile, în consultare cu partenerii sociali³³, pentru asigurarea unui echilibru mai bun între viața profesională și cea privată pentru părinți și persoane cu responsabilități de îngrijire (2016-2019);

31 Fumizarea de servicii de îngrijire pentru 33 % din copiii cu vârste sub 3 ani și pentru 90 % din copiii cu vârsta de peste 3 ani și până la vârsta obligatorie de școlarizare.

32 Programul de lucru al Comisiei pentru 2016, anexa I, acțiunea 2; http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf.

33 Comisia Europeană (2015), prima fază a consultării partenerilor sociali în temeiul articolului 154 din TFUE cu privire la acțiuni posibile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată cu care se confruntă părinții care lucrează și îngrijitorii, C(2015) 7754 final.

- stabilirea unui cadru politic cuprinzător care să sprijine participarea părinților pe piața muncii și o utilizare mai echilibrată a concediului și a modalităților de lucru flexibile, inclusiv luând în calcul o posibilă analiză comparativă, utilizarea orientată a instrumentelor financiare ale UE pentru a sprijini statele membre, precum și sensibilizarea (2016);
- monitorizarea și sprijinirea în mod constant a statelor membre pentru atingerea obiectivelor de la Barcelona cu privire la îngrijirea copiilor (anual); luarea în considerare a rezultatelor unei consultări publice privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată³⁴; luarea în considerare a consultării cu statele membre și cu părțile interesate în ceea ce privește modalitățile de a face mai ambițioase obiectivele de la Barcelona și analizarea unei abordări mai cuprinzătoare, de exemplu care să acopere îngrijirea altor persoane aflate în întreținere, accesibilitatea și calitatea (2016);
- sprijinirea statelor membre în eforturile lor de a crește gradul de participare a femeilor pe piața forței de muncă, monitorizarea atentă a măsurilor de reformă naționale în cadrul semestrului european în conformitate cu orientările privind ocuparea forței de muncă³⁵ și emiterea de recomandări specifice pentru fiecare țară acolo unde este necesar (anual); și
- sprijinirea în continuare a întreprinderilor în eforturile lor de a crește gradul de participare a femeilor pe piața muncii prin facilitarea platformelor Carta diversității³⁶ (în curs).

În plus, eforturile vor continua să se intensifice, accentul fiind pus pe:

- evaluarea Directivei privind securitatea socială³⁷ și urmărirea rezultatelor; elaborarea unui raport în ceea ce privește punerea în aplicare a Directivei privind desfășurarea activităților independente³⁸; precum și posibile acțiuni de urmărire (2016);
- integrarea unei perspective de gen în punerea în aplicare a Agendei europene privind migrația³⁹; abordarea obstacolelor în calea încadrării în muncă și a evoluției în carieră a femeilor migrante; sprijinirea statelor membre să utilizeze pe deplin posibilitățile în domeniul oferite de Fondul social european (FSE) (2016-2019);
- acțiuni de sensibilizare pentru a promova antreprenoriatul feminin, inclusiv prin lansarea unei platforme online pentru femeile antreprenor (2016), crearea unei rețele europene a femeilor investitori providențiali (2016) și rețeaua centrelor femeilor antreprenori în domeniul web (2016-2017); și
- promovarea schimbărilor instituționale la nivelul organizațiilor de cercetare pentru a elimina barierele existente în calea egalității de șanse între femei și bărbați și pentru a implica toate organizațiile de cercetare în punerea în aplicare a planurilor privind egalitatea de șanse (2016-2017).

³⁴ http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm.

³⁵ Adoptat de Consiliul EPSCO la 5 octombrie 2015.

³⁶ http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm

³⁷ Directiva 79/7/CEE privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale; a se compara cu programul de lucru al Comisiei din 2015, anexa III punctul 60.

³⁸ Directiva 2010/41/UE privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului.

³⁹ COM(2015) 240 final.

3.2. Reducerea diferenței de remunerare, de câștiguri și de pensii între femei și bărbați și, prin urmare, combaterea sărăciei în rândul femeilor

Obiective

Obiectivul de reducere a diferențelor de salarizare, de câștiguri și de pensii între femei și bărbați și, prin urmare, a inegalităților în ceea ce privește accesul la resurse financiare pe tot parcursul vieții este reconfirmat. Aceasta presupune, în special, o reducere semnificativă a inegalității în sectoarele și ocupațiile economice, o creștere a numărului total al orelor de lucru remunerate pentru femei, creșterea gradului de conștientizare și punerea în aplicare efectivă a legislației privind remunerarea egală. De asemenea, aceasta presupune politici și măsuri în favoarea femeilor care se confruntă cu obstacole specifice la intrarea pe piața muncii, cum ar fi femeile migrante și mamele singure. În plus, cauzele și consecințele diferenței de pensii între femei și bărbați trebuie să fie abordate, întrucât aceasta este un obstacol în calea independenței economice a femeilor în vârstă, când acestea se confruntă cu un risc mai ridicat de sărăcie decât bărbații.

ACȚIUNI-CHEIE PENTRU ATINGEREA OBIECTIVELOR

- îmbunătățirea în continuare a punerii în aplicare și a asigurării respectării principiului egalității de remunerare, prin efectuarea unei evaluări a Directivei 2006/54/CE⁴⁰ (20162017) și luând în considerare, printre altele:
 - i. consolidarea transparenței salariale pe baza raportului care urmează să fie elaborat cu privire la măsurile adoptate de statele membre pentru a pune în aplicare recomandarea Comisiei⁴¹;
 - ii. efectele jurisprudenței recente a Curții Europene de Justiție în ceea ce privește utilizarea sexului ca factor actuarial care influențează pensiile legale și contractele de asigurare privată în sectorul pensiilor ocupaționale cu posibilul efect de împiedicare a pensiilor mai mici pentru femei pe baza speranței de viață medie mai mare;
 - iii. sancțiuni pentru a spori efectul disuasiv al interzicerii discriminării în materie de remunerare și
 - iv. funcționarea eficace și eficientă a organismelor de promovare a egalității, pentru a facilita accesul la justiție pentru victimele discriminării;
- sprijin constant pentru eforturile depuse de statele membre în vederea garantării plății egale și pentru abordarea cauzelor profunde ale diferenței de salarizare, de câștiguri și de pensii între femei și bărbați; utilizarea semestrului european (anual);
- cooperarea cu organismele de promovare a egalității și sprijinirea întreprinderilor în eforturile depuse pentru asigurarea egalității de remunerare prin facilitarea platformelor Carta diversității (în curs);
- continuarea marcării Zilei europene a egalității salariale prin activități de informare la nivel european pentru a ajunge la statele membre; creșterea gradului de conștientizare a legăturii dintre salarizare, câștiguri și drepturi de pensie la o vârstă înaintată (anual);

⁴⁰ Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformare).

⁴¹ Recomandarea C(2014) 1405 final a Comisiei referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.

- luarea în considerare a introducerii unor măsuri suplimentare pentru a îmbunătăți echilibrul de gen în sectoarele și ocupațiile economice; utilizarea Marii coaliții pentru locuri de muncă în sectorul digital⁴² pentru a sprijini măsurile de îmbunătățire a competențelor digitale în rândul femeilor și fetelor, precum și promovarea încadrării în muncă a femeilor în sectorul TIC (2016-2017); activități de sensibilizare privind opțiunile educaționale de formare profesională (2018-2019);
- promovarea egalității de gen la toate nivelurile și în toate tipurile de educație, inclusiv în ceea ce privește opțiunile de carieră și de studiu influențate de gen, utilizând instrumente de cooperare politică existente, precum și instrumente de finanțare, după caz, în conformitate cu prioritățile stabilite în cadrul programului „Educație și formare 2020” (2016-2019);
- continuarea dezvoltării unui set cuprinzător de măsuri⁴³ care să abordeze întreaga gamă de cauze a diferenței de pensii între femei și bărbați, în cooperare cu statele membre, inclusiv indicatorul pentru măsurarea și monitorizarea acesteia și măsuri pentru a atenua factorii de gen, de exemplu în ceea ce privește îngrijirea (2016-2017).

⁴² <https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/grand-coalition-digital-jobs-0>

⁴³ Pornind de la concluziile Consiliului EPSCO din iunie 2015 privind *Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați: eliminarea disparității de gen în ceea ce privește pensiile*.

3.3. Promovarea egalității în procesul decizional

Obiective

Obiectivul unui mai bun echilibru de gen în funcțiile economice de conducere, în special o reprezentare de cel puțin 40 % a sexului sub-reprezentat în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă, este reconfirmat. Promovarea egalității de șanse între femei și bărbați în procesul decizional necesită, de asemenea, îmbunătățirea echilibrului de gen în rândul directorilor executivi din marile societăți cotate la bursă și în pepinierele de talente. Aceste eforturi ar trebui să fie completate de colectarea de date, măsuri pentru combaterea reprezentării excesive a bărbaților în posturi cu putere de decizie din cadrul organizațiilor de cercetare, precum și măsuri de promovare a echilibrului de gen în procesul decizional politic și în viața publică, inclusiv în domeniul sportului. Administrațiile europene vor conduce prin puterea exemplului. Comisia și-a stabilit un obiectiv propriu de 40 % femei în funcțiile de conducere de nivel mediu și superior până la sfârșitul anului 2019 (a se vedea anexa 3).

ACȚIUNI-CHEIE PENTRU ATINGEREA OBIECTIVELOR

- sprijinirea în continuare a adoptării propunerii din 2012 pentru o directivă privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă până în 2016⁴⁴, monitorizarea îndeaproape a transunerii și a punerii în aplicare, precum și sprijinirea altor inițiative cu obiective specifice pentru îmbunătățirea echilibrului de gen în procesul decizional, inclusiv orientări pentru statele membre (în curs);
- continuarea colectării și a difuzării de date privind reprezentarea femeilor și a bărbaților în poziții de luare a deciziilor de nivel superior, în strânsă cooperare cu Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (în curs);
- luarea în considerare a măsurilor pentru îmbunătățirea echilibrului de gen în procesul decizional politic și continuarea încurajării statelor membre și a sprijinirii activităților autorităților naționale de promovare a echilibrului de gen în pozițiile decizionale politice și publice (2018);
- furnizarea de orientări pentru statele membre cu privire la o abordare comună în ceea ce privește punerea în aplicare de obiective cantitative pentru funcțiile de decizie din cercetare (2016);
- realizarea obiectivului de 40 % de femei în posturi de conducere de nivel mediu și superior în cadrul Comisiei până la sfârșitul mandatului său (în curs).

⁴⁴ Programul de lucru pe 2016 al Comisiei, anexa III punctul 3.

3.4. Combaterea violenței bazate pe gen și protejarea și sprijinirea victimelor

Obiective

Combaterea violenței bazate pe gen și protejarea și sprijinirea victimelor vor fi o prioritate permanentă. Eradicarea violenței bazate pe gen necesită eforturi sporite din partea tuturor actorilor, inclusiv din partea statelor membre, pentru a îmbunătăți disponibilitatea, calitatea și fiabilitatea datelor, pentru a sensibiliza populația, pentru a schimba atitudinile și pentru a preveni asemenea acte de violență, pentru a asigura victimelor o mai bună asistență și accesul la justiție, precum și pentru a transpune și a pune în aplicare legislația UE relevantă.

ACȚIUNI-CHEIE PENTRU ATINGEREA OBIECTIVELOR

- aderarea UE la Convenția Consiliului Europei în ceea ce privește prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul), în limita competențelor UE și luând în considerare impactul juridic al aderării; punerea în aplicare ulterioară a dispozițiilor acesteia, precum și continuarea încurajării progresului statelor membre în ceea ce privește ratificarea (2016)⁴⁵;
- continuarea punerii în aplicare a Directivei privind drepturile victimelor și a legilor privind ordinele europene de protecție, în special pentru a garanta accesul la protecție și sprijin pentru cei expuși violenței bazate pe gen (în curs);
- îmbunătățirea în continuare a disponibilității, a calității și a fiabilității datelor privind violența bazată pe gen, prin intermediul colaborării cu Eurostat⁴⁶, cu Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și cu Agenția pentru Drepturi Fundamentale (în curs); continuarea colectării de date comparabile cu privire la violența bazată pe gen în sport, prin intermediul unui studiu specific (2016);
- continuarea acțiunilor specifice pentru stoparea tuturor formelor de violență bazate pe gen și sensibilizarea (2017);
- continuarea promovării schimbărilor de atitudine și de comportament prin intermediul campaniilor de sensibilizare, inclusiv activități adecvate pentru a marca Ziua internațională de toleranță zero față de mutilarea genitală a femeilor (MGF) (6 februarie) și Ziua internațională pentru eliminarea violenței împotriva femeilor (25 noiembrie) (anual);
- continuarea punerii în aplicare a măsurilor menționate în Comunicarea privind eliminarea formelor de mutilare genitală a femeilor⁴⁷ și utilizarea instrumentelor adecvate pentru eradicarea mutilării genitale a femeilor, precum și valorificarea acestei experiențe pentru a aborda alte practici vătămătoare; elaborarea unei platforme web de cunoștințe cu privire la MGF pentru profesioniștii relevanți (2016-2017); și
- luarea măsurilor necesare în urma raportului care evaluează respectarea de către statele membre a Directivei privind combaterea traficului de persoane (2016) și asigurarea faptului că dimensiunea de gen a traficului de persoane este abordată (în curs).

⁴⁵ http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_010_istanbul_convention_en.pdf.

⁴⁶ Acest lucru ar putea necesita o legislație (Regulamentul privind statisticile europene), la un moment dat, în funcție de rezultatul activităților de dezvoltare.

⁴⁷ COM(2013) 833 final.

3.5. Promovarea egalității de gen și a drepturilor femeilor în întreaga lume

Obiective

Protejarea și promovarea drepturilor femeilor și fetelor, precum și egalitatea de șanse între femei și bărbați reprezintă o prioritate de politică pentru relațiile externe ale UE, iar UE este ferm hotărâtă să joace un rol de lider în acest sens. Acestea reprezintă condiții prealabile esențiale pentru dezvoltarea durabilă echitabilă și favorabilă incluziunii, constituind valori și obiective importante în sine. Acestea reprezintă, de asemenea, o condiție prealabilă pentru pacea și securitatea la nivel mondial și vor contribui la combaterea radicalizării și a extremismului care denigrează femeile și constituie o încălcare a drepturilor și a demnității acestora. UE este în continuare pe deplin angajată în promovarea, protejarea și respectarea tuturor drepturilor omului și în punerea în aplicare deplină și eficace a obligațiilor și angajamentelor în materie de drepturile femeilor în toate forurile internaționale, în special Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor⁴⁸ în cadrul Platformei de acțiune ONU de la Beijing⁴⁹ și Programul de acțiune al Conferinței internaționale privind populația și dezvoltarea.

Drepturile femeilor și ale fetelor, egalitatea de gen și emanciparea femeilor și a fetelor sunt în centrul Agendei ONU privind dezvoltarea durabilă din 2030, atât ca obiectiv de sine stătător⁵⁰, cât și ca aspect transversal, integrat în toate obiectivele și indicatorii privind obiectivele de dezvoltare durabilă⁵¹. Acestea ar trebui să reprezinte, de asemenea, considerente esențiale în utilizarea mijloacelor financiare și nefinanciare de punere în aplicare a Agendei 2030, precum și în cadrul mecanismelor de reexaminare, monitorizare și responsabilizare prevăzute de agendă. Având în vedere că Agenda 2030 se aplică în mod universal în toate țările, inclusiv în statele membre ale UE, este esențial să se asigure o coerență între politicile interne și externe ale UE la toate nivelurile. Egalitatea de șanse între femei și bărbați și adoptarea acquis-ului UE privind egalitatea de gen trebuie să continue, de asemenea, să fie evaluate în cadrul procesului de aderare.

ACȚIUNI-CHEIE PENTRU ATINGEREA OBIECTIVELOR

În colaborare cu SEAE și cu statele membre, punerea în aplicare a planului de acțiune stabilit în documentul de lucru comun privind egalitatea de gen și emanciparea femeii: transformarea vieților femeilor și a fetelor prin intermediul relațiilor externe ale UE, 2016-2020⁵² (2016-2019) și, în conformitate cu noul cadru pentru activitățile UE privind egalitatea de gen în relațiile externe, realizarea următoarelor acțiuni:

- cu SEAE și în cooperare cu statele membre, susținerea promovării egalității de gen și a drepturilor femeilor în punerea în aplicare și monitorizarea Agendei 2030 a ONU pentru dezvoltarea durabilă și punerea în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing (în curs);

48 <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>.

49 <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>.

50 Obiectivul de sine stătător 5.

51 <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.

52 SWD(2015) 182 final, 21.9.2015, aprobat de Consiliu la 26 octombrie 2015.

- cu SEAE și cu statele membre, promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și protejarea și promovarea drepturilor fetelor și femeilor prin planul de acțiune al UE privind drepturile omului și democrația, abordarea cuprinzătoare a punerii în aplicare de către UE a rezoluțiilor 1325 și 1820 privind femeile, pacea și securitatea ale Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite (CSONU) și orientările UE din 2008 privind violența împotriva femeilor și a fetelor (în curs);
- continuarea finanțării și monitorizarea acțiunilor de promovare a egalității de gen în cadrul politicii de vecinătate și cooperare pentru dezvoltare, precum și al ajutorului umanitar, inclusiv prin utilizarea sistematică a indicatorilor de gen OCDE⁵³ în cooperarea pentru dezvoltare, precum și a indicatorului de gen și vârstă⁵⁴ în toate acțiunile umanitare finanțate de UE, pentru a evalua dacă nevoile și punctele vulnerabile ale bărbaților și femeilor de toate vârstele au fost identificate și abordate (în curs); și
- continuarea monitorizării îndeaproape și sprijinirea țărilor candidate și potențial candidate pentru a respecta criteriile de la Copenhaga de aderare la UE în ceea ce privește drepturile omului, inclusiv egalitatea de șanse între femei și bărbați; continuarea eforturilor de integrare a perspectivei egalității de gen în toate programele relevante finanțate prin Instrumentul de asistență pentru preaderare (IPA) și Instrumentul european de vecinătate (IEV) (în curs de desfășurare).

53 <http://www.oecd.org/investment/stats/37461060.pdf>.

54 http://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf.

4. INTEGRAREA UNEI PERSPECTIVE A EGALITĂȚII DE GEN ÎN TOATE ACTIVITĂȚILE ȘI POLITICILE UE

Pe lângă acțiunile-cheie enumerate mai sus⁵⁵, egalitatea de șanse între femei și bărbați va continua să fie promovată prin integrarea unei perspective a egalității de gen în fiecare aspect al intervenției UE (pregătire, concepere, punere în aplicare, monitorizare și evaluare a politicilor, măsuri juridice și programe de cheltuieli), și anume **integrarea dimensiunii de gen**⁵⁶. Aceasta presupune evaluarea impactului acțiunii UE asupra femeilor și bărbaților, precum și asumarea responsabilității pentru orice reajustare necesară astfel încât femeile și bărbații să beneficieze în aceeași măsură, iar inegalitatea să nu fie perpetuată.

Integrarea dimensiunii de gen va fi continuată prin includerea considerentelor privind egalitatea de șanse între femei și bărbați⁵⁷ în evaluările impactului și în evaluările în conformitate cu principiile unei mai bune legiferări.

În plus, Grupul interservicii pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (în care sunt reprezentate toate direcțiile generale ale Comisiei și care se întrunește cel puțin de două ori pe an) va continua să monitorizeze și să orienteze procesul de integrare a unei perspective a egalității de gen în activitățile de politică, juridice și în programele de cheltuieli, inclusiv aspecte bugetare, în toate domeniile de politică ale UE și va analiza posibilitatea de a emite **un raport privind integrarea dimensiunii de gen în cadrul Comisiei** în 2017. Raportul va completa acțiunile-cheie enumerate mai sus prin prezentarea aspectelor sectoriale, cum ar fi egalitatea de șanse între femei și bărbați în transporturi, energie, educație, sănătate, fiscalitate, agricultură, comerț, politica regională, afaceri maritime și mediu.

⁵⁵ Dintre care unele includ, de asemenea, măsuri de integrare a principiului egalității între femei și bărbați în special în domenii de politică (de exemplu, ocuparea forței de muncă, politica de migrație, politica în domeniul relațiilor externe).

⁵⁶ Articolul 8 din TFUE: „În toate acțiunile sale, Uniunea urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei”.

⁵⁷ A se vedea, în special, instrumentul 16: set de instrumente pentru o mai bună legiferare, http://ec.europa.eu/smart-regulation/guidelines/docs/br_toolbox_en.pdf.

5. FINANȚAREA UE ÎN SPRIJINUL EGALITĂȚII DE GEN

Ațiunile-cheie și integrarea dimensiunii de gen sunt necesare, ca și alocarea de finanțare la nivelurile UE relevante. Integrarea dimensiunii de gen în buget⁵⁸ nu este aplicată în mod sistematic bugetului general al UE⁵⁹, dar programele de finanțare 2014-2020 oferă mijloace pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și integrarea dimensiunii de gen într-o serie de domenii de politică esențiale, de exemplu:

- fondurile structurale și de investiții europene (fondurile ESI), în special Fondul social european și Fondul european de dezvoltare regională, sunt principalele pârghii financiare pentru promovarea egalității, de exemplu **în ceea ce privește accesul la locurile de muncă, evoluția în carieră, reconcilierea între viața profesională și cea privată, remunerare egală pentru aceeași muncă, integrarea pe piața forței de muncă a femeilor migrante și investiții în furnizarea de infrastructuri de îngrijire a copiilor;**
- programul „Drepturi, egalitate și cetățenie” va cofinanța proiecte naționale care promovează **independența economică egală, depășirea rolurilor rigide atribuite în funcție de gen și stereotipuri, precum și sensibilizarea cu privire la diferența de pensii între femei și bărbați, cauzele și consecințele acestora.** De asemenea, programul va investi în **prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor** prin finanțarea proiectelor de sprijinire a victimelor violenței, formarea profesioniștilor în domeniu, creșterea gradului de conștientizare și prevenirea violenței asociate practicilor vătămătoare;
- prin sprijinirea unei infrastructuri de servicii digitale pentru un internet mai sigur finanțată prin Mecanismul pentru interconectarea Europei, vor fi finanțate linii de asistență telefonică în statele membre pentru tinerele victime afectate de **hărțuire virtuală** (care sunt de două ori mai susceptibile să fie fete decât băieți);
- vor fi alocate fonduri pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați și emanciparea femeilor și a fetelor în următorii șapte ani prin programul tematic al UE privind bunurile publice și provocările globale în cadrul Instrumentului de cooperare pentru dezvoltare, care sprijină **cooperarea externă a UE;** și
- preocupările legate de egalitatea de șanse între femei și bărbați sunt integrate în programul Erasmus+, programul UE de finanțare pentru educație, formare, tineret și sport (2014-2020).

Vor fi utilizate mecanismele prevăzute de regulamente și comitetele pentru program relevante în scopul de a verifica eficacitatea și eficiența finanțării egalității de gen, printre altele prin evaluarea rapoartelor de punere în aplicare ale statelor membre, după caz.

Anexa 4 oferă o imagine de ansamblu asupra finanțării la nivelul UE, în valoare de **6,17 miliarde EUR**, alocată pentru atingerea țintelor și a obiectivelor prezentului angajament strategic.

În conformitate cu obligațiile prevăzute în tratat, perspectiva egalității de gen va fi luată în considerare în pregătirea generației de programe de finanțare ale UE după 2020.

⁵⁸ Evaluarea bugetelor în funcție de dimensiunea de gen, integrarea perspectivei de gen la toate nivelurile procedurii bugetare, precum și restructurarea corespunzătoare a veniturilor și cheltuielilor în vederea promovării egalității de gen.

⁵⁹ A se lua act de fapt că nu există un buget specific pentru alte politici care pot fi integrate, cum ar fi schimbările climatice și biodiversitatea.

6. COOPERAREA CU TOȚI ACTORII IMPLICAȚI

Cooperarea strânsă cu instituțiile și părțile interesate active în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (statele membre, Parlamentul European, Serviciul European de Acțiune Externă, partenerii sociali, organizațiile societății civile, organismele însărcinate cu promovarea egalității, organizațiile internaționale și agențiile UE) va fi continuată. Aceasta va lua diverse forme, de la schimburi bilaterale și multilaterale la dialoguri structurate.

Documentele de strategie națională și evoluțiile în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați din statele membre vor fi urmărite și se va facilita schimbul de bune practici între statele membre prin intermediul programului de învățare reciprocă. Cooperarea cu statele membre va continua, de asemenea, prin intermediul Grupului la nivel înalt pentru integrarea principiului egalității între femei și bărbați.

Comitetul consultativ în ceea ce privește egalitatea de șanse între femei și bărbați, compus din reprezentanți ai statelor membre, organizații ale partenerilor sociali și societatea civilă, va continua să consilieze Comisia cu privire la inițiativele politice și legislative. Institutul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați va continua să joace un rol important în dezvoltarea și partajarea de dovezi și date fiabile pentru a sprijini elaborarea unor politici bazate pe dovezi, de exemplu prin indicele egalității de gen⁶⁰.

Parlamentul European și Consiliul sunt invitate să participe în mod activ la această cooperare.

7. MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Punerea în aplicare a acțiunilor enumerate mai sus va continua să fie monitorizată periodic. Progresele, inclusiv exemple de practici din statele membre, vor fi raportate anual pe baza, printre altele, a obiectivelor și a indicatorilor din anexele 1 și 2.

Sub rezerva concluziilor din raportul anual 2017, un dialog la nivel înalt ar putea avea loc în 2018 cu participarea Parlamentului European, a președinților Consiliului și a principalelor părți interesate, cum ar fi partenerii sociali europeni și societatea civilă, pentru a realiza un bilanț la jumătatea mandatului, a identifica provocări și a dezbate căile de urmat.

60 <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality-european-union-2005-2012-report>.

Anexa 1:

Obiective, acțiuni, responsabilități și indicatori

1. Creșterea gradului de participare a femeilor pe piața forței de muncă și asigurarea independenței economice egale a femeilor și bărbaților

Obiective

- atingerea obiectivului UE de 75 % femei și bărbați încadrați în muncă în 2020 și reducerea decalajului de încadrare în muncă pentru femei;
- o împărțire mai echilibrată între femei și bărbați a timpului alocat responsabilităților casnice și îmbunătățirea posibilităților de echilibrare a responsabilităților profesionale și familiale;
- atingerea obiectivelor de la Barcelona privind îngrijirea copiilor și luarea în considerare a unei reflecții profunde cu statele membre în ceea ce privește posibilele modalități de a face obiectivele mai ambițioase și de a le extinde pentru a acoperi îngrijirea altor persoane aflate în întreținere;
- promovarea antreprenoriatului în rândul femeilor și a egalității de șanse între femei și bărbați în sectorul cercetării;
- o mai bună integrare pe piața muncii a femeilor migrante.

ACȚIUNE	RESPONSABILITĂȚI	CALENDAR
<p>Continuarea acțiunilor care vizează sporirea participării femeilor pe piața forței de muncă și concilierea vieții profesionale cu viața de familie, completate de o nouă inițiativă pentru a răspunde provocărilor legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată cu care se confruntă părinții care lucrează și îngrijitorii:</p> <ul style="list-style-type: none"> - modernizarea cadrului juridic al UE: asigurarea unei mai bune aplicări și, dacă este cazul, adoptarea unei legislații privind concediul și modalitățile de lucru flexibile, în consultare cu partenerii sociali, pentru a oferi un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată pentru părinții și persoanele cu responsabilități de îngrijire;* - stabilirea unui cadru politic cuprinzător pentru a sprijini participarea părinților pe piața muncii și o utilizare mai echilibrată a concediului și a modalităților de lucru flexibile, inclusiv luând în calcul o posibilă analiză comparativă, utilizarea direcționată a instrumentelor financiare ale UE pentru a sprijini statele membre și sensibilizarea;** - monitorizarea continuă și acordarea de sprijin pentru statele membre în ceea ce privește atingerea obiectivelor de la Barcelona privind îngrijirea copiilor;*** luarea în considerare a rezultatelor unei consultări publice privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, analizarea consultării părților interesate cu privire la modalitățile de a face obiectivele de la Barcelona mai ambițioase și analizarea unei abordări mai cuprinzătoare, care să acopere, de exemplu, îngrijirea altor persoane aflate în întreținere, accesibilitatea și calitatea;** - sprijinirea statelor membre în eforturile lor de a crește participarea femeilor pe piața forței de muncă; monitorizarea atentă a măsurilor de reformă naționale în cadrul semestrului european în conformitate cu orientările privind ocuparea forței de muncă; emiterea de recomandări specifice pentru fiecare țară acolo unde este necesar;*** - sprijinirea în continuare a eforturilor depuse de întreprinderi pentru a spori participarea femeilor pe piața muncii prin facilitarea platformelor Carta diversității**** 	COM: JUST/EMPL	*2016-2019 **2016 *** anual **** în curs
Evaluarea directivei privind securitatea socială și urmărirea rezultatelor; elaborarea unui raport privind punerea în aplicare a directivei privind lucrătorii independenți și posibile măsuri de urmărire	COM: JUST	2016
Integrarea unei dimensiuni de gen în punerea în aplicare a Agendei europene privind migrația, pentru a aborda obstacolele în calea încadrării în muncă și a progresului în carieră pentru femeile migrante; sprijinirea statelor membre să utilizeze pe deplin posibilitățile oferite în domeniul de Fondul social european (FSE)	COM: HOME	2016-2019
Creșterea gradului de conștientizare pentru a promova spiritul antreprenorial în rândul femeilor, inclusiv prin lansarea unei platforme online pentru femeile antreprenor*, crearea unei rețele europene a femeilor investitorii providențiali (business angels)* și rețeaua centrelor femeilor antreprenori din domeniul web (Network of Women's Web Entrepreneurs Hubs)**	COM: GROW/CNECT	* 2016 ** 2016-2017

ACȚIUNE	RESPONSABILITĂȚI	CALENDAR
Promovarea schimbărilor instituționale la nivelul organizațiilor de cercetare pentru a elimina obstacolele existente în calea egalității de șanse între femei și bărbați, precum și implicarea în toate aceste organizații pentru a pune în aplicare planuri privind egalitatea de șanse între femei și bărbați	COM: RTD	2016-2017

INDICATORI	SITUAȚIE DE REFERINȚĂ: MEDIA UE (AN)
Decalajul de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (20-64 de ani)	11,5 puncte procentuale (2014)
Decalajul de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (20-64) în echivalent normă întreagă	18,1 puncte procentuale (2014)
Decalajul de gen în ceea ce privește angajarea pe fracțiune de normă a părinților	34,8 puncte procentuale (2013)
Timpul alocat activităților de îngrijire neremunerate pe săptămână, pe sexe ⁶¹	bărbați: 8,9 % femei: 26,4 % (2010)
Munca cu fracțiune de normă involuntară din cauza îngrijirii copiilor sau a adulților aflați în incapacitate, în funcție de sexe ⁶²	bărbați: 4,2 %, femei 27,2 % (2014)
Copiii aflați în întreținere în baza aranjamentelor formale ca procent din totalul copiilor din grupa de vârstă (0-3 ani și 3 ani până la vârsta de școlarizare obligatorie)	0-3 ani: 27 % 3-vârsta obligatorie de școlarizare: 82 % (2013)
Proporția din populația activă (50-64 de ani) care îngrijește persoane în vârstă sau cu dizabilități, cel puțin șapte zile pe săptămână, pe sexe ⁶³	bărbați: 10 % femei: 17 % (2011)
Decalajul de gen în ceea ce privește ratele de ocupare a forței de muncă în rândul resortisanților țărilor terțe	19,5 % (2014)
Decalajul de gen în ceea ce privește ratele de ocupare a forței de muncă în rândul proaspeților resortisanți ai unor țări terțe	22,3 % (2014)
Procentul organizațiilor care desfășoară activități de cercetare care au adoptat planuri privind egalitatea de șanse între femei și bărbați ⁶⁴	36 % (2014)

61 Eurofound.

62 Eurostat („principalul motiv pentru munca cu fracțiune de normă” — distribuerea posturilor în funcție de sex și de vârstă (%)” [Ifsa_epgar]).

63 Eurofound.

2. Reducerea diferențelor de remunerare, de câștiguri și de pensii între femei și bărbați și, prin urmare, combaterea sărăciei în rândul femeilor

Obiective

- Reducerea în continuare a diferenței persistente de remunerare, de câștiguri și de pensii între femei și bărbați și, prin urmare, a disparității de gen în ceea ce privește accesul la resurse financiare pe toată durata vieții;
- reducerea în mod substanțial a inegalității de gen în sectoarele și ocupațiile economice;
- creșterea numărului total de ore de muncă al femeilor; asigurarea punerii în aplicare efective a legislației privind egalitatea de remunerare;
- eliminarea barierelor în calea accesului la piața forței de muncă pentru grupurile vulnerabile, cum ar fi femeile migrante și părinții singuri;
- abordarea cauzelor și consecințelor diferenței de pensii între femei și bărbați.

ACȚIUNE	RESPONSABILITĂȚI	CALENDAR
<p>Îmbunătățirea punerii în aplicare și asigurarea respectării principiului egalității de remunerare prin efectuarea unei evaluări a Directivei 2006/54/CE⁶⁵ și luând în considerare, printre altele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - consolidarea transparenței salariale pe baza raportului care urmează să fie elaborat cu privire la măsurile adoptate de statele membre pentru a pune în aplicare recomandarea Comisiei⁶⁶; - efectele jurisprudenței recente a Curții Europene de Justiție în ceea ce privește utilizarea sexului ca factor actuarial care influențează pensiile legale și contractele de asigurare privată în sectorul pensiilor ocupaționale, cu posibil efect de împiedicare a pensiilor mai mici pentru femei pe baza speranței de viață mai mare; - sancțiuni pentru a spori efectul disuasiv al interzicerii discriminării în materie de remunerare; și - funcționarea eficientă și eficace a organismelor de promovare a egalității, pentru a facilita accesul la justiție pentru victimele discriminării. 	COM: JUST	2016-2017
<p>Sprijinirea constantă a eforturilor statelor membre de a garanta egalitatea de remunerare și de a aborda cauzele profunde ale diferențelor de salarizare, câștiguri și pensii; utilizarea semestrului european (anual)</p>	COM: EMPL/JUST	anual

64 „She Figures”, broșură 2015, pe baza Studiului din 2014 privind spațiul european de cercetare (Pcountry, p. 17, p. 36) https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf.

65 Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformare).
66 C(2014) 1405 final.

ACȚIUNE	RESPONSABILITĂȚI	CALENDAR
Continuarea marcării Zilei europene a egalității salariale prin activități de informare la nivel european pentru a ajunge la statele membre; creșterea gradului de conștientizare a legăturii dintre salarizare, câștiguri și drepturile de pensie la o vârstă înaintată	COM: JUST/COMM	anual
Cooperarea cu organismele de promovare a egalității și sprijinirea întreprinderilor în eforturile de a asigura egalitatea de remunerare prin facilitarea platformelor Carta diversității	COM: JUST	în curs
Considerarea introducerii unor măsuri suplimentare pentru a îmbunătăți echilibrul de gen în sectoarele și ocupațiile economice; utilizarea Marii coaliții pentru locuri de muncă în sectorul digital pentru a sprijini măsurile de dezvoltare a competențelor digitale ale femeilor și fetelor, precum și pentru promovarea încadrării în muncă a femeilor în sectorul TIC și sensibilizarea privind opțiunile de educație și formare profesională**	COM: CNECT/EAC/EMPL/RTD/ JUST/MOVE	*2016-2017 **2018-2019
Promovarea egalității de gen la toate nivelurile și în toate tipurile de educație, inclusiv în ceea ce privește opțiunile de carieră și de studiu influențate de gen, utilizând instrumentele de cooperare politică și instrumentele de finanțare existente, după caz, în conformitate cu prioritățile stabilite în cadrul programului „Educație și formare 2020”	COM: EAC/EMPL	2016-2019
Continuarea dezvoltării unui set cuprinzător de măsuri ⁶⁷ care să abordeze întreaga gamă de cauze ale diferenței de pensii între femei și bărbați, în cooperare cu statele membre, inclusiv indicatorul pentru măsurarea și monitorizarea acestora și măsuri pentru a atenua factorii de gen, de exemplu cei legați de îngrijire	COM: EMPL/JUST	2016-2017

67 Pornind de la concluziile Consiliului EPSCO din iunie 2015.

INDICATORI	MEDIA UE (PE AN)
Diferența de remunerare între femei și bărbați	16,5 % (2013)
Diferența de câștiguri globale între femei și bărbați	41,1 % (2012)
Segregarea de gen în sectoarele și ocupațiile economice ⁶⁸	Sectoare: 18,9 % Ocupații: 26,9 % (2014)
Diferența de pensii între femei și bărbați	40,2 % (2012) ⁶⁹
Acoperirea decalajului de gen în materie de pensii	6,8% (2012) ⁷⁰
Sărăcia în rândul femeilor și bărbaților încadrați în muncă	bărbați: 9,3 % femei: 8,4 % (2014)
Rata de expunere la riscul sărăciei și excluziunii sociale în rândul persoanelor în vârstă (65+)	bărbați: 11,4 % femei: 15,6 % (2014)
Familii monoparentale expuse riscului sărăciei și excluziunii sociale	49,9 % (2013)

68 Incluzând o analiză a procentelor de femei care lucrează în diferite sectoare.

69 Pentru pensionarii cu vârste cuprinse între 65-79, sursa: Comitetul pentru protecție socială și Comisia Europeană (2015), Raportul privind caracterul adecvat al pensiilor.

70 Pentru persoanele cu vârste cuprinse între 65 și 79, sursa: Comitetul pentru protecție socială și Comisia Europeană (2015), Raportul privind caracterul adecvat al pensiilor.

3. Promovarea egalității între femei și bărbați în procesul decizional

Obiective

- continuarea eforturilor de a îmbunătăți echilibrul de gen în pozițiile de conducere în sectorul economic, în special în rândul directorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă (cel puțin 40 % din sexul subreprezentat);
- îmbunătățirea echilibrului de gen în rândul directorilor executivi din marile societăți cotate la bursă și în pepinierele de talente;
- îmbunătățirea colectării datelor și a echilibrului de gen în pozițiile decizionale din organisme de cercetare;
- îmbunătățirea echilibrului de gen în procesul decizional politic și în viața publică, inclusiv în domeniul sportului;
- realizarea obiectivului de 40 % femei în posturi de conducere de nivel mediu și superior din cadrul Comisiei până la sfârșitul anului 2019.

ACȚIUNE	RESPONSABILITĂȚI	CALENDAR
Continuarea sprijinirii adoptării propunerii din 2012 pentru o directivă privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă până în 2016 ⁷¹ ; monitorizarea îndeaproape a transpunerii și punerii în aplicare, sprijinirea altor inițiative cu obiective specifice pentru îmbunătățirea echilibrului de gen în procesul decizional, inclusiv orientări pentru statele membre	COM: JUST	în curs
Continuarea colectării și a diseminării datelor suplimentare privind reprezentarea femeilor și a bărbaților în pozițiile de luare a deciziilor, în strânsă colaborare cu EIGE	COM: JUST EIGE	în curs
Luarea în considerare a măsurilor de îmbunătățire a echilibrului de gen în procesul decizional politic și continuarea încurajării statelor membre și sprijinirea activităților autorităților naționale de promovare a echilibrului de gen în poziții decizionale politice și publice	COM: JUST	2018
Oferirea de orientări pentru statele membre cu privire la o abordare comună a punerii în aplicare de obiective cantitative în ceea ce privește funcțiile de decizie din cercetare	COM: RTD	2016
Realizarea obiectivului de 40 % femei în posturi de conducere de nivel mediu și superior în cadrul Comisiei până la sfârșitul mandatului său	COM: Înaltul Reprezentant	în curs

⁷¹ A se vedea programul de lucru pe 2016 al Comisiei.

INDICATORI	MEDIA UE (AN)
Procentul de femei din rândul membrilor celui mai înalt organism decizional existent al celor mai mari societăți înregistrate la nivel național și cotate la bursa națională	21,2 % (aprilie 2015)
Procentul de femei din rândul directorilor executivi și președinți din cele mai mari societăți înregistrate la nivel național și cotate la bursa națională	președinți: 7,1 % directori: 3,6 % (aprilie 2015)
Procentul de femei din rândul membrilor executivi și neexecutivi ai celor mai mari două organe de decizie ale celor mai mari societăți înregistrate la nivel național și cotate la bursa națională	directori cu funcții de conducere neexecutive: 22,5 % cadre de conducere: 13,7 % (aprilie 2015)
Procentul de femei șefi de instituții de învățământ superior ⁷²	15,5 % (2010)
Procentul de femei din camera/camerele parlamentelor naționale/federale și în Parlamentul European	29 % (mai 2015) PE: 37 %
Procentul de femei din rândul membrilor guvernelor naționale/federale, precum și în Comisia Europeană	27 % (mai 2015) CE: 32 %
Procentul de femei în funcții de conducere de nivel mediu/superior în cadrul Comisiei ⁷³	28 % / 32 % (februarie 2015)

⁷² Raportul „She Figures”, ediția 2012.

⁷³ DG HR.

4. Combaterea violenței bazate pe gen și sprijinirea și protejarea victimelor acesteia

Obiective

- combaterea violenței bazate pe gen și sprijinirea și protejarea victimelor acesteia;
- îmbunătățirea disponibilității, a calității și a fiabilității datelor;
- sensibilizarea opiniei publice, încurajarea schimbării de atitudine și promovarea prevenirii;
- îmbunătățirea sprijinului acordat victimelor și a accesului la justiție;
- eliminarea mutilării genitale a femeilor.

ACȚIUNE	RESPONSABILITĂȚI	CALENDAR
Aderarea UE la Convenția Consiliului Europei în ceea ce privește prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul), în limita competențelor UE și luând în considerare impactul juridic al aderării; punerea în aplicare ulterioară a dispozițiilor acesteia, precum și continuarea încurajării progresului statelor membre în ceea ce privește ratificarea	COM: JUST	2016
Continuarea punerii în aplicare a Directivei privind drepturile victimelor și a legilor privind ordinele europene de protecție, în special pentru a garanta accesul la protecție și sprijin pentru cei expuși violenței bazate pe gen	COM: JUST	în curs
Îmbunătățirea în continuare a disponibilității, a calității și a fiabilității datelor privind violența prin intermediul colaborării cu Eurostat, cu Institutul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați și cu Agenția pentru Drepturi Fundamentale; de asemenea, continuarea colectării de date comparabile cu privire la violența bazată pe gen în sport, prin intermediul unui studiu specific*	COM: JUST/Eurostat EIGE FRA *EAC	în curs * 2016
Continuarea acțiunilor specifice pentru a stopa toate formele de violență bazată pe gen și sensibilizarea opiniei publice	COM: JUST	2017
Continuarea promovării schimbării de atitudine și de comportament prin intermediul unor activități de sensibilizare, inclusiv activități adecvate pentru a marca Ziua internațională de toleranță zero față de mutilarea genitală a femeilor (6 februarie) și Ziua internațională pentru eliminarea violenței împotriva femeilor (25 noiembrie)	COM: JUST	anual

ACȚIUNE	RESPONSABILITĂȚI	CALENDAR
Continuarea punerii în aplicare a măsurilor menționate în Comunicarea privind eliminarea formelor de mutilare genitală a femeilor; utilizarea de instrumente adecvate pentru eradicarea mutilării genitale a femeilor, precum și valorificarea acestei experiențe pentru abordarea altor practici vătămătoare; elaborarea unei platforme web bazate pe cunoștințele cu privire la MGF pentru profesioniștii relevanți	COM: JUST	2016-2017
Luarea măsurilor necesare pentru a urmări raportul care evaluează respectarea de către statele membre a Directivei privind combaterea traficului de persoane*; asigurarea abordării dimensiunii de gen a traficului de persoane**	COM: HOME/JUST	* 2016 ** în curs

INDICATORI	MEDIA UE (PE AN)
Procentul femeilor care au fost victime ale violenței fizice și/sau sexuale	33 % (martie 2014)
Procentul femeilor care au fost victime ale violenței fizice și/sau sexuale de către un partener	22 % (martie 2014)
Procentul femeilor care au fost afectate de violența psihologică a unui partener	43 % (martie 2014)
Procentul femeilor care au fost hărțuite sexual	55 % (martie 2014)

5. Promovarea egalității de gen și a drepturilor femeilor în întreaga lume

Obiective

- promovarea, protejarea și respectarea tuturor drepturilor omului; punerea în aplicare pe deplin și în mod eficace a obligațiilor și a angajamentelor în favoarea drepturilor femeilor în cadrul tuturor forurilor internaționale, în special Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, Platforma de acțiune de la Beijing și programul de acțiune al Conferinței Internaționale pentru Populație și Dezvoltare;
- asigurarea faptului că drepturile femeilor și ale fetelor, egalitatea de gen și emanciparea femeilor și a fetelor sunt un element esențial al mijloacelor financiare și nefinanciare de punere în aplicare, precum și al mecanismelor de revizuire, monitorizare și responsabilizare cu privire la Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă;
- asigurarea faptului că egalitatea de gen și adoptarea acquis-ului UE privind egalitatea de șanse între femei și bărbați sunt evaluate în cursul procesului de aderare.

ACȚIUNI	RESPONSABILITĂȚI	CALENDAR
În colaborare cu SEAE și cu statele membre, punerea în aplicare a planului de acțiune prevăzut în documentul de lucru comun <i>Egalitatea de șanse între femei și bărbați și emanciparea femeilor: transformând viața fetelor și a femeilor prin relațiile externe ale femeilor 2016-2020</i> ⁷⁴ ; în conformitate cu noul cadru, desfășurarea următoarelor acțiuni:	COM: DEVCO/ECHO/NEAR/FPI SEAE	2016-2019
- cu SEAE și în cooperare cu statele membre, susținerea promovării egalității de gen și a drepturilor femeilor în punerea în aplicare și monitorizarea Strategiei Europa 2030 pentru dezvoltare durabilă și punerea în aplicare a Platformei de la Beijing;	COM: DEVCO SEAE	în curs
- cu SEAE și cu statele membre, promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, precum și protejarea și promovarea drepturilor fetelor și ale femeilor prin planul de acțiune al UE privind drepturile omului și democrația, abordarea cuprinzătoare a punerii în aplicare în UE a rezoluțiilor 1325 și 1820 ale Consiliului de Securitate al ONU și orientări UE privind violența împotriva femeilor și a fetelor;	COM: DEVCO/ECHO, SEAE	în curs
- continuarea finanțării și a monitorizării acțiunilor de promovare a egalității de gen în cooperarea pentru dezvoltare și de vecinătate, precum și în domeniul ajutorului umanitar, inclusiv prin utilizarea sistematică a indicatorilor OCDE de gen în cooperarea pentru dezvoltare și a indicatorului de vârstă și gen;	COM: DEVCO/ECHO	în curs
- cu SEAE și în cooperare cu statele membre, susținerea promovării egalității de gen și a drepturilor femeilor în punerea în aplicare și monitorizarea Strategiei Europa 2030 pentru dezvoltare durabilă și punerea în aplicare a Platformei de la Beijing;	COM: DEVCO SEAE	în curs

74 SWD(2015) 182 final, 21.9.2015; aprobat de Consiliu la 26 octombrie 2015.

ACȚIUNI	RESPONSABILITĂȚI	CALENDAR
- cu SEAE și cu statele membre, promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, precum și protejarea și promovarea drepturilor fetelor și ale femeilor prin planul de acțiune al UE privind drepturile omului și democrația, abordarea cuprinzătoare a punerii în aplicare în UE a rezoluțiilor 1325 și 1820 ale Consiliului de Securitate al ONU și orientări UE privind violența împotriva femeilor și a fetelor;	COM: DEVCO/ECHO, SEAE	în curs
- continuarea finanțării și a monitorizării acțiunilor de promovare a egalității de gen în cooperarea pentru dezvoltare și de vecinătate, precum și în domeniul ajutorului umanitar, inclusiv prin utilizarea sistematică a indicatorilor OCDE de gen în cooperarea pentru dezvoltare și a indicatorului de vârstă și gen	COM: DEVCO/ECHO	în curs
- continuarea monitorizării îndeaproape și sprijinirea țărilor candidate și potențial candidate pentru a respecta criteriile de la Copenhaga pentru aderarea la UE în ceea ce privește drepturile omului, inclusiv egalitatea de șanse între femei și bărbați; continuarea eforturilor de integrare a perspectivei de gen în toate programele relevante finanțate de Instrumentul de asistență pentru preaderare (IPA) și Instrumentul european de vecinătate (IEV).	COM: NEAR	în curs

Indicatori (a se vedea obiectivul 5 din Agenda 2030 a ONU pentru dezvoltare durabilă)

Încetarea tuturor formelor de discriminare împotriva tuturor femeilor și fetelor din întreaga lume

Eliminarea tuturor formelor de violență împotriva tuturor femeilor și fetelor, în sectorul public și în cel privat, inclusiv traficul și exploatarea sexuală și alte tipuri de exploatare

Eliminarea tuturor practicilor vătămătoare, precum căsătoriile copiilor, căsătoriile timpurii și forțate și mutilarea genitală a femeilor

Recunoașterea și valorarea îngrijirilor și muncii casnice neremunerate prin furnizarea de servicii publice, politici de infrastructură și politicile de protecție socială, precum și promovarea responsabilității partajate în cadrul gospodăriei și al familiei ca fiind adecvate la nivel național

Asigurarea participării depline și efective a femeilor și egalitatea de oportunități de conducere la toate nivelurile procesului decizional în viața politică, economică și publică

Asigurarea accesului universal la sănătatea sexuală și reproductivă și drepturile de reproducere, astfel cum s-a convenit în conformitate cu programul de acțiune al Conferinței internaționale privind populația și dezvoltarea și a Platformei de acțiune de la Beijing și documentele finale ale conferințelor lor de revizuire

- Inițierea reformelor pentru a acorda femeilor drepturi egale la resurse economice, precum și accesul la proprietatea și controlul asupra terenurilor și a altor forme de proprietate, serviciilor financiare, moștenirilor și resurselor naturale, în conformitate cu legislația națională;
 - Ameliorarea modalităților de utilizare a tehnologiilor generice, în special tehnologia informației și comunicațiilor, pentru a promova emanciparea femeilor;
 - Adoptarea și consolidarea unor politici solide și legislații aplicabile pentru promovarea egalității de gen și emanciparea tuturor femeilor și fetelor la toate nivelurile.

6. Integrarea dimensiunii de gen, finanțarea egalității de șanse între femei și bărbați și cooperarea cu toți actorii

Obiective

- continuarea integrării unei perspective a egalității de gen în toate aspectele intervenției UE (integrarea eficace a perspectivei de gen);
- asigurarea în continuare a unei finanțări UE eficace și eficiente pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- cooperarea îndeaproape cu toate părțile interesate care își desfășoară activitatea în domeniul egalității de gen.

ACȚIUNI	RESPONSABILITĂȚI	CALENDAR
Continuarea oferirii de orientări și asigurarea cooperării strânse între serviciile Comisiei pe probleme de egalitate de gen prin intermediul Grupului interservicii pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați	COM: JUST/toate direcțiile generale	în curs
Luarea în considerare a emiterii unui raport referitor la integrarea perspectivei de gen în cadrul Comisiei	COM: JUST/toate direcțiile generale	2017
Continuarea oferirii de finanțare pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați prin programe UE relevante	COM: finanțarea direcțiilor generale	2017-2019
Luarea în considerare a perspectivei egalității de gen în pregătirea generației de programe de finanțare ale UE după 2020	COM: finanțarea direcțiilor generale	2017-2019
Urmărirea documentelor strategice naționale și a evoluțiilor în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați	COM: JUST	2017
Continuarea facilitării schimbului de bune practici între statele membre prin intermediul programului de învățare reciprocă	COM: JUST	de trei ori pe an
Organizarea de reuniuni periodice ale Grupului la nivel înalt pentru integrarea principiului egalității între femei și bărbați și ale Comitetului consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați	COM: JUST	de două ori pe an
Continuarea emiterii unui raport privind progresele înregistrate în ceea ce privește egalitatea între femei și bărbați în UE	COM: JUST	anual
Pregătirea unui raport privind punerea în aplicare a acțiunii	COM: JUST/toate direcțiile generale	anual

Indicatori

Publicarea raportului referitor la integrarea dimensiunii de gen

Regulamentele viitoarelor programe de finanțare relevante

Efectuarea analizei documentelor strategice naționale

Numărul de schimburi de bune practici

Numărul de reuniuni organizate

Publicarea rapoartelor privind progresele înregistrate

Pregătirea rapoartelor privind punerea în aplicare

Anexa 2: Obiective selectate

1. Obiective la nivelul UE

Angajamentul strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2016-2019 va contribui la atingerea următoarelor obiective:

OBIECTIVE SPECIFICE	SURSĂ
0 % diferență între femei și bărbați în privința ocupării forței de muncă (20-64 de ani)	Strategia UE 2020: obiectivul de ocupare a forței de muncă de 75 % atât pentru femei, cât și pentru bărbați
Furnizarea de servicii de îngrijire pentru 33 % din copiii cu vârste sub 3 ani și pentru 90 % din copiii de peste 3 ani și până la vârsta de școlarizare obligatorie	Obiective stabilite la Consiliul European de la Barcelona din 2002 și reconfirmate în cadrul Pactului european pentru 2011-2020 pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați ⁷⁵
40 % din membrii sexului subreprezentat ocupă funcții neexecutive în consiliile de administrație ale societăților comerciale cotate la bursă (cu excepția IMM-urilor)	propunerea de directivă din noiembrie 2012 privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă

⁷⁵ https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/119628.pdf.

2. Obiective convenite la nivel internațional

La 25-27 septembrie 2015, statele membre ale ONU au adoptat o nouă și ambițioasă agendă după 2015⁷⁶ care urmărește să pună capăt sărăciei până în 2030 și să promoveze prosperitatea economică împărtășită, dezvoltarea socială și protecția mediului pentru toate țările. Agenda se bazează pe 17 obiective, inclusiv un obiectiv de sine stătător privind egalitatea de gen și emanciparea femeilor și a fetelor, stabilind obiective specifice și indicatori, precum și obiective care țin cont de aspectele de gen în alte domenii.

Întrucât agenda a fost negociată de către toți membrii ONU, inclusiv UE și statele sale membre, și se aplică tuturor pentru următorii 15 ani, prezentul angajament strategic va contribui la realizarea obiectivelor sale în materie de gen, în special următoarele obiective în temeiul obiectivului numărul 5:

- 5.1 Încetarea tuturor formelor de discriminare împotriva tuturor femeilor și fetelor din întreaga lume;
- 5.2 Eliminarea tuturor formelor de violență împotriva tuturor femeilor și fetelor, în sectorul public și în cel privat, inclusiv traficul și exploatarea sexuală și alte tipuri de exploatare;
- 5.3 Eliminarea tuturor practicilor vătămătoare, precum căsătoriile copiilor, căsătoriile timpurii și forțate și mutilarea genitală a femeilor
- 5.4 Recunoașterea și valorarea îngrijirilor și muncii casnice neremunerate prin furnizarea de servicii publice, infrastructură și politicile de protecție socială, precum și promovarea responsabilității partajate în cadrul gospodăriei și al familiei, corespunzătoare la nivel național;
- 5.5 Asigurarea participării depline și efective a femeilor, precum și egalitatea de oportunități de conducere la toate nivelurile decizionale politice, economice și în viața publică;
- 5.6 Asigurarea accesului universal la sănătatea sexuală și reproductivă și drepturile de reproducere, astfel cum s-a convenit în conformitate cu programul de acțiune al Conferinței internaționale privind populația și dezvoltarea și a Platformei de acțiune de la Beijing și documentele finale ale conferințelor lor de revizuire;
- 5.a Inițierea reformelor pentru a acorda femeilor drepturi egale la resurse economice, precum și accesul la proprietatea și controlul asupra terenurilor și a altor forme de proprietate, serviciilor financiare, moștenirilor și resurselor naturale, în conformitate cu legislația națională;
- 5.b Îmbunătățirea utilizării de tehnologii generice, în special tehnologia informației și comunicațiilor, care să promoveze emanciparea femeilor;
- 5.c Adoptarea și consolidarea unor politici solide și legislației aplicabile pentru promovarea egalității de gen și emanciparea tuturor femeilor și fetelor la toate nivelurile.

⁷⁶ <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.

Anexa 3:

Integrarea unei perspective a egalității de gen în toate politicile și practicile în materie de resurse umane în cadrul Comisiei Europene

Conceptul de diversitate recunoaște marea varietate de calități în rândul personalului în ceea ce privește aptitudinile, competențele, calitățile, personalitatea și cunoștințele în cadrul Comisiei. Prin urmare, gestionarea diversității va avea un caracter strategic pentru instituție și se va bucura de un sprijin politic puternic. În acest context, un accent special va fi plasat pe responsabilitatea conducerii superioare pentru a obține rezultate la acest nivel.

Trei domenii prioritare vor fi luate în considerare:

- un mediu de lucru favorabil incluziunii și orientat spre rezultate, de care beneficiază toți membrii personalului;
- atingerea obiectivului de 40 % reprezentare a femeilor în cadrele de conducere medii și superioare până la sfârșitul mandatului Comisiei; și
- atingerea excelenței în atragerea și menținerea personalului cu dizabilități.

Mediul de lucru al Comisiei trebuie să fie orientat către rezultate, astfel încât personalul să fie liber să își organizeze munca în mod autonom și să gestioneze relația între viața profesională și alte activități (echilibrul dintre viața profesională și cea privată). Ar putea exista mai multe inițiative de comunicare și un cadru de învățare și dezvoltare pentru a stimula și a sprijini trecerea la un loc de muncă cu adevărat incluziv.

Anexa 4:

Programe de finanțare ale UE în perioada 2014-2020 care contribuie la atingerea țintelor și obiectivelor prezentului angajament strategic

O serie de programe de finanțare ale UE în perioada 2014-2020 permit promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și integrarea perspectivei egalității de gen; acestea includ:

- fondurile structurale și de investiții europene;
- fondurile pentru azil, migrație și integrare;
- programul „Drepturi, egalitate și cetățenie”;
- programul Orizont 2020 — programul-cadru pentru cercetare și inovare;
- Erasmus+ (programul UE pentru educație, formare, tineret și sport);
- Mecanismul pentru interconectarea Europei (programul UE de cofinanțare a proiectelor de rețele transeuropene);
- Instrumentul de cooperare pentru dezvoltare;
- Instrumentul european de vecinătate;
- Instrumentul european pentru democrație și drepturile omului; și
- Programul pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială.

Finanțarea indicativă pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați poate fi acordată pentru programe care includ un obiectiv privind egalitatea de șanse și care utilizează indicatori privind egalitatea de gen pentru precizarea sumelor alocate.

Fondurile structurale și de investiții europene (fondurile ESI)

Fondurile ESI pentru perioada 2014-2020, în special Fondul social european (FSE) și Fondul european de dezvoltare regională (FEDER), constituie principalele pârghii financiare pentru promovarea egalității între femei și bărbați. Pe baza programelor operaționale convenite între statele membre și Comisie, se estimează că aproximativ **5,85 de miliarde EUR** vor fi cheltuiți în 2014-2020 pe măsurile de promovare a egalității de șanse între femei și bărbați.

Aproximativ **4,6 miliarde de EUR** din FSE sub formă de cheltuieli în perioada 2014-2020 sunt programate pentru egalitatea de gen, din care 1,6 miliarde EUR în cadrul priorității de investiții „egalitatea între femei și bărbați în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește accesul la locurile de muncă, evoluția în carieră, reconcilierea între viața profesională și cea privată și promovarea unei remunerații egale pentru muncă egală” aleasă de 12 state membre⁷⁷.

Aproximativ **1,25 de miliarde EUR** din Fondul european de dezvoltare regională sunt programate pentru investiții în infrastructura pentru îngrijirea copiilor.

⁷⁷ AT, CZ, DE, ES, FI, GR, HU, IT, PL, PT, SK și UK.

Programul „Drepturi, egalitate și cetățenie”

Aproximativ **440 de milioane EUR** sunt alocate programului „Drepturi, egalitate și cetățenie” (REC), care are nouă obiective specifice, inclusiv unul pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați și altul pentru prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor, copiilor și tinerilor, precum și protejarea victimelor și grupurilor expuse la risc. Cele două obiective reprezintă în prezent aproximativ **35 % din fondurile REC**.

Instrumentul de cooperare pentru dezvoltare

Printre multe alte acțiuni specifice, se vor angaja **100 de milioane EUR** pentru ameliorarea calității vieții fetelor și a femeilor prin **programul tematic privind bunurile publice globale și provocările globale 2014-2020**. Din această sumă, 70 de milioane EUR sunt rezervate pentru linia bugetară „egalitatea de șanse între femei și bărbați, emanciparea femeilor și drepturile fetelor”, iar 30 de milioane EUR, pentru „bunăstarea copiilor”, care va include 18 milioane EUR pentru a combate practicile vătămătoare precum mutilarea genitală a femeilor și căsătoriile copiilor.

În plus, egalitatea de șanse între femei și bărbați va fi integrată în programe geografice bilaterale și regionale. Printre exemple se numără programul ICD-Asia America Latină, care va aloca între 16 și 18 milioane de EUR pentru acțiuni specifice privind egalitatea de șanse sau suma de 2 milioane EUR pentru o Facilitate pentru egalitatea de gen în Albania.

Orizont 2020

Egalitatea de șanse între femei și bărbați este promovată în cadrul programului Orizont 2020 în trei moduri:

- echilibrul de gen în cadrul grupurilor consultative (obiectiv 50 %) și al comitetelor de evaluare (40 %) — datele vor fi publicate în rapoartele de monitorizare a programului Orizont 2020;
- beneficiarii granturilor sunt încurajați să urmărească echilibrul între sexe și oportunitățile egale în cadrul echipelor de cercetare implicate în proiecte; și
- dimensiunea de gen în conținutul activităților de cercetare (și anume, luare în considerare a caracteristicilor biologice și a factorilor sociali/culturali ai femeilor și bărbaților).

De asemenea, în cadrul programului de lucru „Știința cu și pentru societate” 2014-2017, un buget de aproximativ **43 de milioane EUR** va fi alocat pentru **proiecte care promovează sensibilizarea și punerea în aplicare a egalității de șanse între femei și bărbați în cadrul sistemului de cercetare și în organizațiile de cercetare**.

Anexa 5: Strategiile/planurile de acțiune naționale privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (septembrie 2015)

Adoptarea de către un număr tot mai mare de state membre a strategiilor sau planurilor de acțiune naționale (PAN) care abordează egalitatea de șanse între femei și bărbați într-un mod coerent și coordonat reprezintă o evoluție pozitivă. În plus, numeroase state membre au adoptat planuri de acțiune tematice care vizează provocări specifice, cum ar fi violența bazată pe gen. Punerea în aplicare efectivă a politicilor privind egalitatea de șanse este inegală în rândul statelor membre și în diferite domenii de politică, ca urmare a variației în condițiile socio-economice, culturale și instituționale. Elaborarea și punerea în aplicare a unor strategii și planuri de acțiune naționale a fost influențată de cadrele europene pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați din trecut, ceea ce statele membre le consideră a fi o puternică forță motrice pentru evoluțiile la nivel național⁷⁸.

	DOCUMENTE ADOPTATE	STATUTUL*
Austria	PNA pentru egalitatea între femei și bărbați pe piața forței de muncă	AG ⁷⁹
	PNA de combatere a violenței împotriva femeilor (2014)	AG
	Cel de al 4-lea PNA privind combaterea traficului de ființe umane (2015-2017)	AG
	PNA revizuit privind punerea în aplicare a Rezoluției 1325 a CSONU (PNA revizuit din 2012)	AG
	PNA privind sănătatea femeilor	P
Belgia	Cel de al 4-lea PNA pentru a lupta împotriva violenței între parteneri și alte forme de violență în familie (2010-2014) ⁸⁰	AG
	PNA privind lupta împotriva violenței bazate pe gen (2015-2019)	
	Plan de acțiune federal pentru integrarea perspectivei de gen (2015-2019)	AG
	Cel de al 2-lea PNA privind „femeile, pacea și securitatea” (2013-2016) pentru punerea în aplicare a Rezoluției 1325 a CSONU,	AG
	Cel de al 3-lea PNA pentru combaterea traficului de ființe umane și a traficului ilegal de migranți (2015-2019)	AG

⁷⁸ *Evoluții recente și priorități actuale în domeniul egalității de gen, Rețeaua europeană de experți privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (ENEGE), 2014.*

⁷⁹ PNA a fost inițial elaborat pentru anii 2010-2013; programul de guvernare confirmă o extindere a programului pentru perioada 2013-2018.

⁸⁰ PNA a fost conceput în primul rând pentru a combate violența domestică, dar abordează în prezent, de asemenea, mutilarea genitală feminină, căsătoriile forțate și actele de violență în numele onoarei.

	DOCUMENTE ADOPTATE	STATUTUL*
Bulgaria	Strategia națională pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați (2009-2015)	AG
	Planul de acțiune național anual, pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați (2009-2015)	AG
Croația	Politica națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2011-2015)	AG/AP
	Strategia de dezvoltare a spiritului antreprenorial al femeilor (2014-2020) și planul de acțiune pentru punerea în aplicare	AG
	Planul național pentru combaterea discriminării (2015-2020)	D ⁸¹
	Strategia națională de protecție împotriva violenței în familie (2011-2016)	AG
	PNA pentru punerea în aplicare a Rezoluției Consiliului de Securitate al ONU 1325 privind femeile, pacea și securitatea (2011-2014)	AG
	Programul național pentru protecția și promovarea drepturilor omului (2013-2016)	AG
	Planul național pentru combaterea traficului de ființe umane (2012-2015)	AG
Cipru	PNA privind prevenirea și combaterea violenței domestice (2010-2013)	AG ⁸²
	Plan de acțiune privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (2014-2017)	AG
	PNA privind egalitatea de gen în educație (2014-2017)	AG
	PNA privind traficul de persoane (2013-2015)	AG
Republica Cehă	Planul național privind egalitatea de șanse între femei și bărbați — priorități și proceduri guvernamentale în promovarea egalității între femei și bărbați (în fiecare an începând cu 1998)	AG
	Strategie pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2014-2020)	AG
	Plan de acțiune pentru o reprezentare egală a femeilor în politică și în posturile de decizie (2015)	AG
	Cel de al 2-lea PNA pentru prevenirea violenței domestice (2015-2018)	AG

81 Grupurile de lucru care redactează planul au început să identifice problemele și să stabilească obiectivele în ceea ce privește condițiile de muncă și de ocupare a forței de muncă.

82 Comitetul consultativ pregătește în prezent al 2-lea plan de acțiune pentru perioada 2016-2018, care va include acțiuni care nu sunt cuprinse în primul plan, cum ar fi crearea unei baze de date centrale unice.

	DOCUMENTE ADOPTATE	STATUTUL*
Danemarca	PNA anual privind egalitatea de șanse între femei și bărbați	AP ⁸³
	Integrarea perspectivei de gen în planurile naționale de acțiune (2007-2011; 2012 în curs)	AG
	Strategia privind copii și familiile (2012-2020)	
	Planul de acțiune privind combaterea violenței domestice (2014)	AG
	Plan de acțiune pentru combaterea traficului de ființe umane (2015-2018)	AG
	PNA privind actele de violență în numele onoarei (începând cu 2012)	AG
Estonia	Plan de acțiune pentru reducerea diferențelor de remunerare între femei și bărbați (2012-2016)	AG
	Plan de dezvoltare pentru copii și familii (2012-2020)	AG
	Strategia de dezvoltare pentru prevenirea violenței (2015-2020) ⁸⁴	AG
	Plan de dezvoltare a protecției sociale (2016-2023) ⁸⁵	P
Finlanda	Plan guvernamental de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2011-2015)	AG
	PNA pentru a reduce violența împotriva femeilor (2010-2015)	AG
Franța	Plan de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați; proiect de lege pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (începând cu 2012)	AP
	Planuri de acțiune trienale pentru combaterea violenței împotriva femeilor (2008-2010; 2011-2013; 2014-2016)	AG ⁸⁶
Germania	Program de acțiune privind șansele de reintegrare pe piața muncii (începând cu 2008)	AG
	Primul raport privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (cadru de referință pentru politica privind egalitatea de șanse al guvernului federal) (2011)	AG
	Cel de-al 2-lea plan guvernamental de acțiune pentru combaterea violenței împotriva femeilor (începând cu 2007)	AG
Grecia	Programul național pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2010-2013, prelungit până în 2015) ⁸⁷	AG
	Planul național pentru incluziunea socială (2014), care promovează, de asemenea, egalitatea de șanse între femei și bărbați și combaterea discriminării	AG

83 Planul de acțiune este prezentat și discutat în Parlament în fiecare an.

84 Concepute să reducă violența domestică, violența împotriva copiilor, violența bazată pe gen și traficul de ființe umane.

85 Aceasta va viza de asemenea, munca, ocuparea forței de muncă, protecția socială, incluziunea socială, egalitatea de gen și egalitatea de șanse.

86 Planurile sunt prezentate de guvern ca orientări, fără o lege-cadru.

87 Un grup de lucru privind actualizarea programului a fost înființat în iulie 2015.

	DOCUMENTE ADOPTATE	STATUTUL*
Ungaria	Rezoluția Guvernului nr. 1004/2010 (I. 21.); strategii naționale pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010-2021 — orientări și obiective	AG
	Strategia de combatere a traficului de persoane (2013-2016)	AP
Irlanda	Strategia națională privind femeile (2007-2016)	AG
	Cel de al 2-lea PNA privind femeile, pacea și securitatea (2015)	
	Strategia națională privind violența bazată pe gen și violența domestică și sexuală (2010-2014) ⁸⁸	AG
	PNA pentru prevenirea și combaterea traficului de persoane (2009) ⁸⁹	AG
Italia	Programul național de reformă cu norme privind combaterea violenței bazate pe gen și a abuzurilor în familie (2014)	AG
	Plan de acțiune extraordinar împotriva violenței sexuale și a hărțuirii (începând cu 2010)	AG
Letonia	Planul de punere în aplicare a egalității de șanse între femei și bărbați (2012-2014)	AG
	Orientări privind politica de stat în domeniul familiei (2011-2017), care vizează violența domestică	AG
	Orientări privind egalitatea de șanse și de drepturi pentru femei și bărbați (2016-2020)	P
Lituania	Programul național privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (2010-2014)	AG/AP
	Programul național privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (2010-2014), raport de punere în aplicare (2015)	AG
	Programul național privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (2015-2021)	AG/AP
	PNA pentru punerea în aplicare a programului național (2015-2017)	AG

88 Se așteaptă ca guvernul să aprobe în curând a 2-a strategie națională.

89 Elaborarea unei strategii care să succedă PNA este într-un stadiu avansat.

	DOCUMENTE ADOPTATE	STATUTUL*
Luxemburg	PNA privind egalitatea între femei și bărbați (2009-2014, actualizat pentru perioada 2015-2018)	AG
	Strategie pentru îmbunătățirea reprezentării de gen în procesul decizional (2014)	AG
	Programul guvernamental pentru reconciliere (2014-2019)	AG
	Strategia guvernamentală pentru realizarea unui echilibru mai bun între femei și bărbați în organele decizionale economice și politice (2014)	AG
	PNA privind educația emoțională și sexuală (2012)	AG
Malta	PNA privind violența împotriva femeilor (2013-2015) ⁹⁰	AG
	Politica guvernamentală referitoare la integrarea perspectivei de gen în practică (2012) ⁹¹	AP
Țările de Jos	Politica de emancipare a titlurilor (2013-2016)	AG
	Planul specific pentru femei în nivelurile superioare ale administrației naționale (2013)	AG
Polonia	PNA pentru egalitatea de tratament (2013-2016)	AG ⁹²
	Programul național de combatere a violenței în familie (2006-2013, actualizat pentru perioada 2014-2020)	
	Strategia de dezvoltare a capitalului uman (2020)	AG
Portugalia	Al 5-lea plan național pentru egalitate de gen, cetățenie și nediscriminare (2014-2017)	AG
	Al 5-lea plan național pentru prevenirea și combaterea violenței domestice și egalitatea de șanse între femei și bărbați (2014-2017)	AG
	Cel de al 3-lea plan național de combatere a traficului de persoane (2014-2017)	AG
	Al 3-lea program de acțiune pentru prevenirea și eliminarea MGF (2014-2017)	AG
România	Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2010-2012, actualizată pentru perioada 2014-2017)	AG
	Strategia națională pentru prevenirea și combaterea violenței domestice (2013-2017) și planul operațional	AG

90 Planul a fost anunțat în 2012.

91 Această politică reiterează că departamentele guvernamentale și organizațiile din sectorul public sunt responsabile pentru punerea în aplicare a politicilor privind egalitatea de gen și integrarea principiului egalității între femei și bărbați.

92 Pregătirea PNA este prevăzută de Legea privind combaterea discriminării.

	DOCUMENTE ADOPTATE	STATUTUL*
Slovacia	PNA pentru prevenirea și eliminarea violenței împotriva femeilor (2014-2019)	AG
	Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2014-2019)	AG
	PNA privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (2014-2019)	AG
Slovenia	Rezoluția privind un program național de prevenire a violenței în familie (2009-2014)	AG
	Proiect de rezoluție privind un program național pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2015)	AG
Spania	Planul strategic pentru egalitatea de șanse (2014-2016)	D ⁹³
	Planul specific privind egalitatea dintre femei și bărbați pe piața muncii și combaterea discriminării salariale (2015-2017)	AG
	Al 2-lea plan de acțiune privind egalitatea între femei și bărbați în societatea informațională (2014-2017)	P
	Strategia națională pentru eradicarea violenței împotriva femeilor (2013-2016)	AG
	Planul pentru promovarea femeilor în zonele rurale (2015-2018)	AG
	Plan cuprinzător de sprijin pentru familii (2015-2017)	AG
	Plan cuprinzător de combatere a traficului de femei și fete în scopul exploatarei sexuale (2015-2018)	AG
	Protocolul național împotriva MGF (2015)	AG
Suedia	Comunicarea Guvernului 2011/12: 3 privind obiectivul egalității de șanse între femei și bărbați (2011-2014)	AG
	Comunicarea Guvernului 2008/09:198 privind o Strategie pentru egalitatea de gen pe piața muncii și în sectorul de afaceri (2009)	AG
	Comunicarea Guvernului 2007/08:39 privind un Plan de acțiune pentru combaterea violenței bărbaților împotriva femeilor, a violenței bazate pe onoare și a oprăririi, precum și a violenței în relațiile între persoane de același sex (2008, actualizat pentru perioada 2011-2014)	AG
	Plan de acțiune pentru prevenirea și împiedicarea căsătoriilor tinerilor împotriva voinței lor (2010)	AG
	Strategie de integrare a dimensiunii de gen în unitățile guvernamentale (2012-2015)	AG

93 Proiectul de rezoluție a fost dezbătut în cadrul Consiliului de experți în egalitatea de gen în februarie 2015 și a fost în discuție publică începând cu 2 aprilie 2015.

	DOCUMENTE ADOPTATE	STATUTUL*
Regatul Unit	Legea egalității din 2010 (obligația de egalitate în sectorul public constituită în 2011)	AG
	Strategia egalității: către o Mare Britanie mai echitabilă (2006-2016)	AP
	Apel de stopare a violenței împotriva femeilor și fetelor (planuri de acțiune revizuite anual; cel mai recent martie 2014)	AP
	Plan de acțiune pentru abordarea violenței împotriva femeilor și fetelor (începând cu 2011)	AP
	Program de prevenire a MGF (2014)	AG

Surse: experți naționali ENEGE (fișe de țară, februarie 2015), EIGE, CE, PE. AP: aprobat de Parlament, AG: aprobat de Guvern, P: proiect.

Anexa 6:

Domenii principale de politică abordate de strategiile/ planurile de acțiune privind egalitatea de gen ale statelor membre (septembrie 2015)

Inițial, strategiile naționale privind egalitatea de șanse între femei și bărbați s-au axat pe piața forței de muncă, prin introducerea de acte legislative și măsuri de reglementare privind egalitatea de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea forței de muncă. În ultimii ani, schimbările socioeconomice au condus la extinderea intervenției la alte domenii relevante, atât pe piața forței de muncă (diferența de remunerare, timpul de lucru, echilibrul dintre viața profesională și cea privată), dar și în alte domenii, cum ar fi violența împotriva femeilor, sănătatea și luarea deciziilor economice și politice⁹⁴. Domeniile sunt cuprinse în strategiile și planurile de acțiune ale statelor membre după cum urmează:

	Incluziune socială și sărăcie	Educație și formare	Acces la sănătate	Violența bazată pe gen	Economia și piața forței de muncă	Stereotipuri de gen	Concilierea vieții de familie cu cea profesională	Procesul decizional
Austria	X	X	X	X	X	X	X	X
Belgia	X			X	X			X
Bulgaria	X	X	X	X	X	X	X	
Cipru	X	X	X	X	X	X	X	X
Republica Cehă	X	X	X	X	X	X	X	
Danemarca	X	X	X	X	X	X	X	X
Estonia		X		X	X	X	X	
Franța	X	X	X	X	X	X	X	X
Germania	X	X	X	X	X	X	X	X
Grecia	X	X	X	X	X	X	X	X
Ungaria	X	X	X	X	X	X	X	X
Irlanda	X	X	X	X	X	X	X	X

	Incluziune socială și sărăcie	Educație și formare	Acces la sănătate	Violența bazată pe gen	Economia și piața forței de muncă	Stereotipuri de gen	Concilierea vieții de familie cu cea profesională	Procesul decizional
Italia	X			X	X	X	X	X
Letonia				X	X	X	X	
Lituania		X	X	X	X		X	
Luxemburg	X	X	X	X	X	X	X	X
Malta	X	X	X	X	X	X	X	X
Țările de Jos	X	X	X	X	X	X	X	X
Portugalia	X	X	X	X	X	X	X	
România	X	X		X	X	X	X	
Slovenia	X	X	X	X	X	X	X	X
Spania	X	X	X	X	X	X	X	X
Suedia	X	X	X	X	X	X	X	
Croația	X	X	X	X	X	X	X	X
Finlanda	X	X	X	X	X	X	X	X
Polonia	X	X	X	X	X	X	X	X
Slovacia	X	X	X	X	X	X	X	X
Regatul Unit	X	X	X	X	X	X	X	X

Surse: experți naționali ENEGE, EIGE, CE, PE

CUM VĂ PUTEȚI PROCURA PUBLICAȚIILE UNIUNII EUROPENE?

Publicații gratuite:

- un singur exemplar:
pe site-ul EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- mai multe exemplare/postere/hărți:
de la reprezentanțele Uniunii Europene (http://ec.europa.eu/represent_ro.htm),
de la delegațiile din țările care nu sunt membre ale UE (http://eeas.europa.eu/delegations/index_ro.htm)
sau contactând rețeaua Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_ro.htm)
la numărul 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuit în toată UE) (*).

(*) Informațiile primite sunt gratuite, la fel ca și cea mai mare parte a apelurilor telefonice (unii operatori și unele cabine telefonice și hoteluri taxează totuși aceste apeluri).

Publicații contra cost:

- pe site-ul EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

