

HOTĂRÂRE Nr. 1050 din 18 noiembrie 2014  
privind aprobarea Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și  
bărbați pentru perioada 2014 - 2017 și a Planului general de acțiuni pe perioada  
2014 - 2017 pentru implementarea Strategiei

EMITENT: GUVERNUL ROMÂNIEI  
PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 890 din 8 decembrie 2014

În temeiul [art. 108](#) din Constituția României, republicată, al [art. 23](#) alin. (1) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată,

**Guvernul României** adoptă prezenta hotărâre.

ART. 1

Se aprobă Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014 - 2017, denumită în continuare Strategia națională, prevăzută în [anexa nr. 1](#).

ART. 2

Se aprobă Planul general de acțiuni pe perioada 2014 - 2017 pentru implementarea Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, denumit în continuare Plan de acțiuni, prevăzut în [anexa nr. 2](#).

ART. 3

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, Departamentul pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, ministerele și celelalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, precum și autoritățile administrației publice locale au obligația de a duce la îndeplinire măsurile specifice domeniului lor de activitate prevăzute în Planul de acțiuni.

ART. 4

Finanțarea măsurilor prevăzute în Planul general de acțiuni se asigură din bugetul aprobat fiecărei instituții/autorități publice implicate și din fonduri externe nerambursabile, în limita fondurilor alocate cu această destinație.

ART. 5

[Anexele nr. 1 și 2](#) fac parte integrantă din prezenta hotărâre.

PRIM-MINISTRU  
**VICTOR-VIOREL PONTA**

Contrasemnează:  
Viceprim-ministru,

ministrul dezvoltării regionale și  
administrației publice,  
**Nicolae-Liviu Dragnea**

Ministrul muncii, familiei,  
protecției sociale și persoanelor vârstnice,  
**Rovana Plumb**

Ministrul delegat pentru dialog social,  
**Aurelia Cristea**

Ministrul finanțelor publice,  
**Ioana-Maria Petrescu**

Ministrul delegat pentru buget,  
**Darius-Bogdan Vâlcov**

Ministrul educației naționale,  
**Remus Pricopie**

Ministrul delegat pentru învățământ superior,  
cercetare științifică și  
dezvoltare tehnologică,  
**Mihnea Cosmin Costoiu**

București, 18 noiembrie 2014.  
Nr. 1.050.

## ANEXA 1

# STRATEGIA NAȚIONALĂ în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014 - 2017

## CAPITOLUL I

### Introducere

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este un principiu fundamental al drepturilor omului, transpus atât la nivel legislativ, cât și la nivelul politicilor publice. Studii recente în acest domeniu au relevat faptul că introducerea perspectivei de gen în politicile publice conduce la creșteri semnificative ale economiei și nivelului de trai al cetățenilor.

În ultimii ani s-a putut observa că diferențele de gen s-au diminuat, însă nu suficient pentru a realiza de facto egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Experiența românească în domeniul egalității de gen include deja o legislație bine structurată, mecanisme instituționale care pun în aplicare acest principiu, o societate civilă în continuă dezvoltare și un important segment academic.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, reprezintă actul normativ prin care s-a asigurat armonizarea legislativă cu reglementările comunitare în materie. Actele juridice comunitare care reglementează domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și care reprezintă reperi importante pentru prezenta strategie sunt:

- Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului;

- Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE;

- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 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 (reformă);

- Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;

- [Directiva 92/85/CEE](#) a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează;

- [Directiva 79/7/CEE](#) a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale.

La nivel național, în plan legislativ și instituțional au avut loc recent schimbări importante, menite să asigure o reglementare eficientă și o abordare integrată a politicilor din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

La data de 19 martie 2014 a fost adoptată [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 11/2014](#) privind adoptarea unor măsuri de reorganizare la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 203 din 21 martie 2014.

Potrivit prevederilor [art. 4](#) alin. (1) din actul normativ amintit a fost înființat Departamentul pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, denumit în continuare Departamentul, ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

Ulterior a fost aprobată [Hotărârea Guvernului nr. 250/2014](#) privind organizarea și funcționarea Departamentului pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, cu modificările ulterioare, care stabilește funcțiile și principalele atribuții ale Departamentului.

Potrivit [art. 3](#) alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 250/2014, cu modificările ulterioare, Departamentul îndeplinește, în conformitate cu reglementările în vigoare, următoarele atribuții principale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați:

a) coordonează aplicarea strategiei și politicilor Guvernului în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;

b) propune Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice proiecte de acte normative, planuri naționale de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați și asigură aplicarea acestora;

c) avizează, prin intermediul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, proiectele de acte normative, inițiate de alte autorități, în vederea integrării și respectării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

d) colectează date statistice, elaborează rapoarte, studii, analize și prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în toate domeniile de activitate;

e) elaborează, fundamentează, propune și dezvoltă programe și proiecte, aprobate potrivit legii, în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

f) coordonează implementarea și, după caz, implementează programele Uniunii Europene privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;

g) participă ca membru în structurile de coordonare sau gestionare a fondurilor ori a programelor derulate în România de către instituțiile Uniunii Europene, în vederea respectării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la alocarea resurselor;

h) reprezintă Guvernul României în organismele europene și internaționale din domeniu și colaborează cu structuri similare din alte țări;

i) cooperează cu autorități centrale și locale, cu instituții de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;

j) colaborează cu partenerii sociali, inclusiv cu organizațiile neguvernamentale implicate în domeniu, la elaborarea și implementarea politicilor publice, în vederea realizării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

k) sprijină, în condițiile legii, activitățile de formare a salariaților instituțiilor sau organismelor publice ori private în domeniul aplicării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

l) elaborează, tipărește și difuzează, în țară și în străinătate, materiale de informare privind politicile guvernamentale în domeniu, precum și materiale publicitare ori publicații periodice din domeniu;

m) asigură comunicarea informațiilor din sfera guvernamentală necesare Comisiei Europene în vederea redactării raportului de implementare a directivelor europene în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

n) urmărește, împreună cu instituțiile și autoritățile publice responsabile, aplicarea și respectarea prevederilor tratatelor și convențiilor internaționale la care România este parte, în domeniul drepturilor omului și al egalității de șanse. Departamentul contribuie la elaborarea rapoartelor periodice de evaluare a progreselor în aplicarea documentelor juridice internaționale;

o) asigură respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor [Legii nr. 202/2002](#), republicată.

Îmbunătățirea și consolidarea cadrului legislativ național în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați reprezintă o etapă deosebit de relevantă care conferă acestui domeniu importanța cuvenită la momentul actual.

Totodată, întărirea capacității administrative în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați s-a conturat ca o necesitate evidentă, în contextul în care desființarea fostei Agenții Naționale pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (în anul 2010) a generat, la nivel național, disoluția autorității statului în domeniul egalității de șanse și plasarea acestui domeniu într-un con de umbră.

În lipsa unor factori de decizie care să gestioneze în mod direct, exclusiv, eficient și adecvat nevoile specifice aferente problematicii complexe din domeniul egalității de șanse, au fost suspendate proiecte importante cu finanțare europeană, iar organizațiile neguvernamentale care își desfășurau activitatea în domeniu, au resimțit, în mod real, lipsa unui partener de discuții și, mai ales, lipsa de sprijin efectiv, la nivel guvernamental.

De asemenea, înființarea Departamentului pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați dobândește noi valențe prin prisma Rezoluției Parlamentului European din 17 iunie 2010 referitoare la aspectele de gen ale recesiunii economice și crizei financiare, care subliniază necesitatea adoptării de măsuri care să combată efectele crizei financiare și economice, pentru a se putea proteja ceea ce s-a realizat până acum în domeniul egalității de gen și pentru a se evita folosirea recesiunii drept argument pentru restrângerea egalității de gen. În cuprinsul rezoluției sunt precizate condiționalitățile generale ex-ante pentru următoarea perioadă de programare, 2014 - 2020, și este menționat, în mod specific, domeniul egalității de gen.

În acest context, prin rezoluția amintită se impune: "Existența capacității administrative pentru implementarea și aplicarea legislației comunitare în domeniul egalității de gen și pentru politicile din domeniul Fondurilor europene structurale și de investiții". Potrivit aspectelor menționate, la nivel național, Departamentul pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați trebuie să furnizeze expertiză în domeniul gestionării fondurilor externe nerambursabile cu privire la abordarea integratoare de gen prin diverse instrumente: cursuri de formare, ghiduri etc.

În conformitate cu prevederile [art. 4](#) alin. (2) lit. c) din Hotărârea Guvernului nr. 344/2014 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, precum și pentru modificarea unor acte normative, atribuțiile ministerului în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați vizează:

- coordonarea elaborării politicilor și planurilor naționale de acțiune ale Guvernului în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;
- avizarea proiectelor de acte normative, inițiate de celelalte ministere și de alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, în vederea integrării și respectării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- monitorizarea și evaluarea modului de implementare a politicilor și strategiilor în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;
- coordonarea activității Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES). Menționăm că președintele CONES este secretarul de stat al Departamentului pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați.

Potrivit [Legii nr. 202/2002](#), republicată, în coordonarea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (MMFPSPV) își desfășoară activitatea Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

(CONES); secretarul de stat coordonator al activității în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați este președintele CONES.

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

Potrivit legii, atribuțiile CONES sunt prevăzute în regulamentul propriu de organizare și funcționare, avizat de membrii CONES și aprobat prin [Hotărârea Guvernului nr. 933/2013](#).

CONES a funcționat și în perioada 2006 - 2010, în coordonarea fostei Agenții Naționale pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) și a contribuit în mod activ la elaborarea și implementarea primelor două Strategii naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioadele 2006 - 2009, respectiv 2010 - 2012. De asemenea, CONES a sprijinit și alte activități desfășurate de către fosta ANES, având un rol important în introducerea perspectivei de gen în politicile și programele derulate la nivel național.

Promovarea perspectivei de gen în politicile din țara noastră se menține ca fiind o constantă la nivel național și, în acest sens, Departamentul pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați a elaborat și va implementa cea de-a treia Strategie națională în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și Planul general de acțiuni pentru implementarea Strategiei, pentru o perioadă de 4 ani, respectiv 2014 - 2017.

## CAPITOLUL II

### **Informații generale relevante**

Criza economică și socială prin care trece Europa a afectat, fără îndoială, toate grupurile vulnerabile și în mod special, femeile. Este cunoscut faptul că majoritatea măsurilor de austeritate asumate la nivelul statelor membre, având predominant un caracter financiar-fiscal, au influențat semnificativ situația economică și socială în special a grupurilor vulnerabile din toată Europa. Restructurările, reorganizările și concedierile, atât din sectorul public, cât și din sectorul privat, au afectat deopotrivă bărbați și femei.

În această perioadă, în mod firesc și România a înregistrat evoluții specifice în ceea ce privește participarea activă și echilibrată a femeilor și bărbaților la viața publică.

Înainte de manifestarea acută a crizei economice și financiare, pe baza rezultatelor încurajatoare ale Strategiei Lisabona, atingerea țintei de ocupare a

femeilor și a bărbaților în conformitate cu obiectivele Strategiei Europa 2020 pentru creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii (75% rata de ocupare a forței de muncă) părea a fi un obiectiv posibil de realizat.

În 2011, la nivelul Uniunii Europene (UE - 27), rata de ocupare (pentru categoriile de vârste cuprinse între 15 - 64 de ani) a bărbaților atinsese 70,1% iar cea a femeilor 58,5%. Cu toate acestea, o comparație pe termen mai lung arăta că, dacă rata de ocupare a bărbaților în 2011 s-a situat sub nivelul corespunzător înregistrat cu 10 ani în urmă (70,9% în 2001), a existat o creștere semnificativă a procentului de femei din totalul persoanelor angajate, de 4,2 puncte procentuale, de la 54,3% în 2001.

Pentru o anumită categorie de femei active în unele sectoare economice, criza se pare că a menținut acest procent ridicat al ratei de ocupare, ea afectând în mai mare măsură bărbații\*1). Însă, dacă la începutul manifestării efectelor crizei economice și financiare (trimestrul IV 2008), reducerile de personal s-au înregistrat masiv în sectoare cu personal predominant masculin, măsurile ulterioare de austeritate au lovit puternic și în alte sectoare, inclusiv în cele dominate numeric de feminin. Această situație a determinat modificări de substanță asupra politicilor de protecție socială, prevenire și combatere a șomajului și formare profesională, inclusiv asupra funcțiilor familiei și relațiilor intrafamiliale, în special în ceea ce privește schimbarea rolurilor de "susținător de familie" ce revin în mod tradițional bărbaților.

-----  
\*1) "The impact of the economic crisis on the situation of women and men on gender equality policies", Synthesis report, Francesca Bettio, Marcella Corsi, Carlo D'Ippoliti, Antigone Lyberaki, Manuela Samek Lodovici and Alina Verashchagina, European Commission, Directorate-General for Justice; Unit D2 "Equality between men and women", 2012.

La nivelul Uniunii Europene există un consens cu privire la faptul că ținta europeană de 75% în ceea ce privește rata de ocupare a forței de muncă, stabilită în contextul Strategiei Europa 2020, va putea fi atinsă doar dacă mai multe femei vor participa pe piața muncii. În consecință și la nivel național trebuie să existe o motivație puternică pentru ca politicile să fie în continuare puternic focalizate pe utilizarea potențialului neexploatat sau sub-exploatat al femeilor care se află în afara pieței muncii sau care nu își valorifică întreg potențialul pe piața muncii în vederea creșterii ratei de ocupare a acestora până la nivelul de 70%, în conformitate cu angajamentele României legate de îndeplinirea țăntelor Strategiei Europa 2020.

În anul 2012, în România, rata de ocupare a populației cu vârstă de muncă (segmentul de vârstă 15 - 64 ani) a fost de 59,5% (66,5% bărbați și 52,6% femei)\*2). Pentru segmentul de vârstă cuprins între 20 - 64 ani, la nivelul anului



2012, rata de ocupare a populației în vârstă de 20 - 64 ani a fost de 63,8% la o distanță de 6,2 puncte procentuale față de ținta națională de 70% stabilită în contextul Strategiei Europa 2020. Au fost înregistrate valori mai mari pentru populația de sex masculin (71,4% față de 56,3% pentru populația de sex feminin), iar pentru segmentul de vârstă 55 - 64 de ani, respectiv populația activă ce poate fi definită ca vârstnică, procentul înregistrat de România a fost de 32,9% femei și 51,2% bărbați.

-----  
\*2) Institutul Național de Statistică. Forța de Muncă în România. Ocupare și Șomaj în anul 2012.

Conform statisticilor EUROSTAT, în anul 2012, rata șomajului în România s-a situat pe poziția a 7-a între țările cu cele mai mici rate ale șomajului din UE, respectiv 7%, cu 3,5 puncte procentuale sub media europeană. Rata șomajului feminin păstra tendința de a se situa sub cea masculină, fiind de aproximativ 6,4% pentru femei față de 7,6% în cazul bărbaților.

Discriminarea directă, indirectă și existența segregării pe piața muncii au contribuit la înregistrarea unui decalaj evident între veniturile femeilor și cele ale bărbaților. Datele statistice furnizate de către EUROSTAT evidențiază faptul că pentru anul 2011, procentul diferenței salariale între femei și bărbați, la nivel european, a fost de 16,4%, cele mai mari valori, de peste 20%, înregistrându-se în Estonia, Cehia, Austria, Germania și Grecia. La polul opus se afla Slovenia, cu un procent de 2%, Polonia (5%) și Italia (6%). În România, la nivelul anului 2011, diferența salarială dintre femei și bărbați a fost de 12% iar în anul 2012, de 11%\*3).

-----  
\*3) Institutul Național de Statistică. Câștigurile salariale și costul forței de muncă 2012.

Diferențele salariale pe sexe ce apar pe diferite activități economice sunt consecința influenței mai multor factori, precum nivelul de calificare al salariaților, poziția ierarhică la locul de muncă sau ocupația exercitată.

Față de media pe economie, în anul 2012, câștigul lunar net al femeilor a reprezentat 94,5% din cel al tuturor salariaților.

Bărbaților le revin câștiguri salariale medii lunare nete superioare femeilor în majoritatea activităților economice, cele mai mari diferențe (peste 25%) regăsindu-se în: intermediari financiare și asigurări (31,5%), alte activități de servicii (30,0%) și industria prelucrătoare (28,2%). Femeile realizează câștiguri salariale medii lunare nete superioare bărbaților în activitatea de servicii administrative și activități de servicii-suport (cu 29,2%), însă ponderea femeilor se ridică la mai puțin de o treime din numărul total al salariaților din această activitate. Câștiguri salariale nete

superioare bărbaților au realizat și femeile din activitățile de construcții (cu 17,9%), ponderea lor ridicându-se la aproximativ 13,3%, femeile din administrația publică (cu 7,0%), ce dețin totodată și ponderea majoritară a acestei activități (57,1%), respectiv femeile din industria extractivă (cu 6,9%), ponderea lor ridicându-se la circa 16%\*4).

-----  
\*4) Idem.

Din punctul de vedere al ratei sărăciei, România (cu 22,2%) se plasa în anul 2011 în grupul statelor relativ sărace, cu valori peste media Uniunii Europene (de 16,9%), alături de Bulgaria (22,3%), Spania (21,8%), Grecia (21,4%), Lituania (20,0), Italia (19,6%). Rate de sărăcie mult mai mici s-au înregistrat în unele state precum Cehia (9,8%), Olanda (11,0%), Austria (12,6%), Danemarca și Slovacia (13,0% fiecare).

Distribuția pe sexe a sărăciei în multe state europene a avut un caracter asemănător cu cel din România, în sensul că rata de sărăcie a femeilor a fost mai mare decât cea a bărbaților. De exemplu, pe ansamblul Uniunii Europene, rata sărăciei la femei a fost în anul 2011 cu 1,5 puncte procentuale superioară celei a bărbaților (17,6% față de 16,1%). Cele mai mari diferențe între rata sărăciei femeilor față de rata sărăciei bărbaților s-au constatat în Cipru și Suedia (+3,5 fiecare), Bulgaria, Slovenia și Marea Britanie (+2,8 fiecare), Germania (+1,9)\*5).

-----  
\*5) Institutul Național de Statistică. Dimensiuni ale incluziunii sociale în România 2012.

La nivelul întregii Uniuni Europene, femeile sunt mai expuse riscului de sărăcie sau excluziune socială decât bărbații, în principal datorită veniturilor mai mici ale acestora. Conform datelor centralizate de către EUROSTAT, în anul 2011, la nivelul UE, 25,3% dintre femei se aflau în pragul sărăciei sau al excluderii sociale, spre deosebire de 23,1% dintre bărbați. De altfel, riscul de sărăcie și de expunere la situații sociale dificile a crescut considerabil în ultimii 2 ani, mai ales pe fondul crizei și măsurilor de austeritate impuse de către aceasta.

Statisticile europene arată că, în perioada 2005 - 2011, riscul de sărăcie sau excluziune socială a suferit o scădere mai accentuată în România (-3,3%) decât în UE27 (-0,3%). Astfel, în perioada 2009 - 2012, indicatorul riscului de sărăcie sau excluziune socială AROPE - ce are în vedere dimensiunea multidimensională a sărăciei - a înregistrat o scădere până în anul 2011 (de la 43,1% în 2009 la 40,3% în 2011). Cu toate acestea, în 2011, 40,3% din populația României era expusă riscului de sărăcie sau excluziune socială (față de 24,1% media europeană)\*6), iar ponderea

femeilor expuse riscului de sărăcie sau excluziune socială a fost mai mare decât cea a bărbaților aflați în aceeași situație (42,06%, respectiv 39,42%).

-----  
\*6) Eurostat (ilc\_peps01 series).

În anul 2012, riscul de sărăcie sau excluziune socială crește cu 1,4 puncte procentuale față de anul precedent, atingând o rată de 41,7%\*7).

-----  
\*7) Institutul Național de Statistică. Dimensiuni ale incluziunii sociale în România 2012.

Participarea echilibrată pe piața muncii atât a femeilor, cât și a bărbaților - în termeni de ocupare, salarizare, promovare și participare la formare continuă - este strâns legată de contextul familial. Din aceste considerente reiese necesitatea punerii în aplicare a unor politici coerente care să stimuleze acest proces al concilierii vieții profesionale cu cea familială și cea privată. Abordarea acestei problematice trebuie să ia în considerare nu numai dimensiunea economică, dar și cea socioculturală în cadrul căreia sunt perpetuate stereotipuri de gen care, cel mai adesea, conduc la o repartizare inegală a puterii economice și politice în societate și la o limitare a accesului femeilor în diferite sfere ale vieții sociale, spre exemplu, în anumite arii profesionale considerate a fi "natural masculine".

Accesul la resursele materiale și financiare, la educație, pe piața muncii și la decizie este strâns legat între acestea și se influențează reciproc, traducând implicit gradul de democratizare a distribuirii puterii între femei și bărbați, la un moment dat.

O perspectivă realistă asupra egalității de șanse poate fi conturată prin datele existente cu privire la participarea femeilor la viața politică.

Astfel, în urma unei analize a participării femeilor și bărbaților la alegerile locale din luna iulie 2012, a reieșit faptul că femeile ocupă în proporție de numai 5,95% funcții publice alese. În ceea ce privește alegerile parlamentare din decembrie 2012, ponderea femeilor - de 11,5% - a înregistrat o ușoară creștere față de vechiul legislativ 2008 - 2012, în care femeile ocupau un procent de 9,8% din totalul numărului de parlamentari. În comparație, la nivelul UE, 24% dintre parlamentari sunt femei, reprezentând o creștere cu 16% față de situația înregistrată cu 10 ani în urmă.

Potrivit bazei de date on-line a Comisiei Europene cu privire la situația femeilor și a bărbaților în poziții de decizie, domeniul administrație publică, în cadrul administrațiilor publice centrale din statele membre ale UE ("ministerele sau departamentele guvernamentale la nivel național conduse de un ministru"), la cele două niveluri decizionale (funcții cu caracter decizional ce urmează celei a

demnitarului), ponderea femeilor a crescut: dacă în 2003 procentul înregistrat era de 25,5%, în anul 2011 era de 34,5% iar în 2012, de 33%.

În România, ponderea reprezentării femeilor în poziții decizionale, la ambele niveluri, crește de la 27% în 2003 la 56% în 2011 și, în concordanță cu tendința descrescătoare înregistrată și la nivelul Uniunii Europene, la 51% în 2012. În fapt se constată că procentul femeilor care ocupă poziții de decizie în administrația publică centrală depășește semnificativ media generală din UE, fapt care situează țara noastră, la acest indicator, printre primele locuri în ierarhia europeană.

### CAPITOLUL III

#### **Priorități, politici și cadrul juridic existent**

În România, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este un principiu fundamental al drepturilor omului, transpus atât la nivel legislativ, cât și la nivelul politicilor publice. Acest principiu este consacrat în [Legea nr. 202/2002](#), republicată, care reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate sferele vieții publice din România și definește termeni ca: egalitate de șanse între femei și bărbați, discriminare pe criteriu de sex, discriminarea directă, indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală, plată egală pentru muncă de valoare egală, acțiuni pozitive, discriminarea multiplă.

De asemenea, legea cuprinde capitole specifice în care sunt prezentate măsurile privind respectarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați pe piața muncii, participarea la decizie, la educație, eliminarea rolurilor și stereotipurilor de gen.

În scopul implementării politicii publice a Guvernului în domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, în conformitate cu prevederile programelor de guvernare, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (MMFPSPV) și-a asumat obiective în domeniu, puse în aplicare prin intermediul unor măsuri specifice înscrise în două documente strategice anterioare elaborate de către fosta Agenție Națională pentru Egalitate de Șanse: [Strategia](#) națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006 - 2009 și [Strategia](#) națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010 - 2012.

Principalele realizări ale [Strategiei](#) pentru perioada 2006 - 2009 au fost: dezvoltarea și perfecționarea cadrului legislativ în domeniu prin continuarea transpunerii prevederilor acquis-ului european în domeniu; analiza socioeconomică a situației femeii din mediul rural și urban; campania "Participă la decizie!"; campania de informare privind legislația în domeniul antidiscriminării pe criteriul de gen; campania de informare a medicilor de familie și de planificare familială cu privire la "Obiectivele ANES privind concilierea vieții de familie cu viața

profesională"; dezbateră intitulată "Imaginea femeii în publicitate și mass-media. Efectele asupra adolescenților"; dezbateră intitulată "Identificarea mijloacelor prin care se poate preveni și combate violența împotriva femeilor". De asemenea, toate activitățile care au fost desfășurate de ANES ca organism național de implementare a "Anului European al Egalității de Șanse pentru Toți - 2007" au fost abordate în contextul îndeplinirii obiectivelor Strategiei. În acest sens, în colaborare cu alte instituții ale administrației publice centrale, organizații neguvernamentale și partenerii sociali, a fost pus în aplicare un set de 12 acțiuni specifice având ca obiectiv principal informarea și conștientizarea cetățenilor cu privire la drepturile lor la nediscriminare și egalitate de șanse. Aceste acțiuni (campanii de informare, seminare, studii și evaluări, "săptămâna diversității" etc.) s-au derulat atât la nivel central, cât și local, adresându-se tuturor cetățenilor și cu prioritate elevilor, reprezentanților mass-mediei, altor actori sociali.

În ceea ce privește [Strategia](#) 2010 - 2012, principalele activități îndeplinite au fost următoarele: elaborarea unui ghid de integrare a perspectivei de gen în activitatea preșcolară; realizarea unor programe de formare pe egalitate de gen pentru personalul didactic din învățământul preșcolar; organizarea unor conferințe derulate la nivel național cu privire la rolul politicilor de reducere a diferenței salariale între femei și bărbați, cu participarea organizațiilor sindicale și a asociațiilor patronale, precum și a reprezentanților mediului de afaceri (editarea de materiale promoționale și informative, întâlniri cu sindicatele și patronatele etc.); editarea unui ghid cu modele de conciliere a vieții de familie cu viața profesională și cu prevederi legislative care au fost distribuite la nivel național; realizarea unui diagnostic privind impactul presei video asupra construcției rolurilor și stereotipurilor de gen; încurajarea reprezentării echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul decizional prin introducerea unor măsuri afirmative pentru femei în scopul creșterii numărului acestora în funcțiile de conducere și de decizie, participarea la implementarea unor proiecte de promovare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați cofinanțate din Fondul Social European.

Programul de guvernare 2013 - 2016 și-a propus în cuprinsul capitolului "Muncă" mai multe direcții de acțiune în care dimensiunea de gen a fost luată în considerare. Astfel, capitolul amintit prevede susținerea egalității de șanse, inclusiv privind eliminarea diferențelor salariale între femei și bărbați pe piața muncii și includerea principiilor coeziunii sociale și al egalității de gen în toate politicile publice și întărirea capacității de monitorizare a aplicării acestora, obiective comune și aflate în deplină concordanță cu spiritul prezentei strategii. Mai mult, în capitolul "Educație", Pachetul social garantat pentru educație include garantarea egalității de șanse indiferent de statutul social al familiilor din care provine copilul, sex, religie, etnie, capacități psihomotorii etc., iar programul "Șansa a doua prin educație" care vizează eliminarea analfabetismului și integrarea pe piața muncii ia

în considerare garantarea egalității de șanse și eliminarea oricăror forme de discriminare.

## CAPITOLUL IV

### **Definirea problemei**

Pornind de la experiența primelor strategii naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioadele 2006 - 2009, respectiv 2010 - 2012, prezentul document strategic își propune să restrângă, să concentreze domeniile de intervenție, atât din rațiuni pragmatice, de eficiență, cât și financiare.

În timp ce primul document strategic pentru perioada 2006 - 2009 s-a focalizat preponderent pe măsuri de informare și conștientizare, cel de-al doilea document strategic și-a extins ariile de intervenție și a prevăzut măsuri și activități concrete care să răspundă situațiilor problematice care au fost identificate de-a lungul timpului pe anumite arii de intervenție specifice, precum educația, piața muncii, viața socială, roluri și stereotipuri de gen, participarea la procesul de luare a deciziilor.

În contextul reducerilor financiare și de personal, precum și al reorganizării instituționale, respectiv desființarea ANES, implementarea Strategiei naționale pentru perioada 2010 - 2012 a înregistrat o serie de nerealizări și/sau mari întârzieri.

În cadrul acestui document strategic educația a fost apreciată ca fiind unul dintre domeniile prioritare de intervenție pentru promovarea unei societăți axate pe respectarea drepturilor omului și susținerea diversității. Documentul a relevat faptul că, dincolo de intervenții legislative punctuale, combaterea discriminării de gen este condiționată de existența unui sistem educativ favorabil egalității de șanse și dezvoltării personale. Obiectivul general pentru această arie de intervenție a fost introducerea perspectivei de gen în educație.

Un alt obiectiv major de intervenție a vizat piața muncii prin: reducerea diferenței salariale între femei și bărbați și implementarea unor măsuri de conciliere a vieții de familie cu viața profesională. În vederea îndeplinirii acestui obiectiv, direcția de specialitate a organizat reuniuni cu partenerii sociali, reprezentanții organizațiilor neguvernamentale și alți experți în vederea identificării de modalități concrete de diminuare a diferenței salariale.

În cadrul ariei de intervenție referitoare la viața socială s-a considerat oportună sărbătorirea unor date importante din istoria luptei pentru drepturile femeilor și drepturile omului, de exemplu: Ziua internațională a femeii (8 martie), Ziua internațională a bărbatului (19 noiembrie), Ziua internațională a familiei (15 mai), Ziua internațională a femeii din mediul rural (15 octombrie), Ziua internațională

pentru eliminarea violenței împotriva femeii (25 noiembrie), Ziua internațională a drepturilor omului (10 decembrie).

Eliminarea rolurilor și stereotipurilor de gen din mass-media a reprezentat o altă arie prioritară a [Strategiei](#) naționale pentru perioada 2010 - 2012. Din perspectiva de gen s-a concluzionat că mesajul transmis de media trebuie să răspundă nevoilor individuale și specifice atât ale femeilor, cât și ale bărbaților. Mai mult decât atât, imaginea femeilor și a bărbaților proiectată prin intermediul mesajelor media nu trebuie să aducă atingere demnității individuale și nici să reflecte situarea unora sau altora în ipostaze inferioare și degradante. În colaborare cu Fondul Națiunilor Unite pentru Populație (UNFPA) România, direcția de specialitate a participat ca membru permanent la organizarea Observatorului de gen din România. Principalele arii de interes ale Observatorului de gen sunt: piața muncii, educație, sănătate, migrație, incluziune socială și eliminarea rolurilor și stereotipurilor de gen. Observatorul de gen a fost lansat la finalul lunii octombrie 2011, în conformitate cu planul strategic întocmit și asumat de UNFPA. Acesta cuprinde inventarierea și analiza politicilor publice în domeniul egalității de gen, un inventar al legislației în domeniul combaterii discriminării și al publicațiilor academice în domeniul egalității de gen, al studiilor și cercetărilor din domeniu, o bază de date a organizațiilor neguvernamentale cu activitate în domeniul egalității de gen și apărarea drepturilor omului.

Participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților la procesul de decizie reprezintă un principiu fundamental asumat de către România atât prin prevederile legislative în vigoare, cât și prin programele realizate. Astfel, au fost elaborate analize statistice privind "Situția femeilor și a bărbaților în poziții de decizie în administrația publică centrală", iar raportările din anii 2011 - 2013 care au fost comunicate Comisiei Europene pentru actualizarea bazei sale de date anuale privind echilibrul de gen în pozițiile de decizie în administrația publică centrală, precum și analiza comparativă 2011 - 2012 a poziționării României în baza de date centralizată a Comisiei Europene sunt publicate pe site-ul oficial al MMFPSPV.

Totodată, cu prilejul alegerilor locale și al celor parlamentare, au fost elaborate analize ale gradului de participare/mandatelor femeilor și bărbaților la alegeri, respectiv la nivelul primăriilor, consiliilor județene și consiliilor locale, precum și la nivelul Parlamentului României (de asemenea, publicate pe site-ul oficial al MMFPSPV).

La nivel european, prioritățile în domeniul egalității de gen asumate prin [Strategia](#) pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010 - 2015 sunt în număr de 5: independența economică a femeilor (în cadrul parametrilor fiscali din strategia Europa 2020); egalitatea retribuției între sexe și nesegregarea ocupațiilor specifice femeilor; egalitate în procesul decizional la nivel comunitar și național; demnitate, integritate și sfârșitul violenței asupra femeilor;

egalitate între femei și bărbați în acțiunile externe ale UE, inclusiv cadrul cooperării pentru dezvoltare.

Respectarea și realizarea unei egalități de facto între femei și bărbați reprezintă un demers sinuos, foarte îndrăzneț și provocator.

Nu se poate afirma că am eliminat pe deplin, din viața socială, inegalitățile de șanse și tratament, discriminarea, intoleranța, lipsa de înțelegere și de respect pentru dorințele și nevoile celor de lângă noi. În mod evident, egalitatea de șanse, în general, și egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, în mod particular, reprezintă un proces social complex, determinat în timp și condiționat nu numai de factori obiectivi (dintre care cei economici sunt cei mai importanți), dar și de factori socioculturali, subiectivi, dintre care tradițiile, obiceiurile și stereotipurile de gen sunt cei mai evidenți.

Pentru a înțelege mai bine de ce egalitatea de șanse este în continuare o temă de actualitate, o perspectivă "istorică" asupra evoluției acesteia este cu totul necesară. Pentru acest parcurs trebuie să avem în vedere atât perioada relativ scurtă de timp care a trecut de la ieșirea României din perioada comunistă - în care această problemă legată nemijlocit de democrație, demnitate umană, stat de drept și respect pentru drepturile fundamentale ale omului nu putea fi discutată -, cât și faptul că problematica egalității de șanse, inclusiv a egalității de șanse între femei și bărbați, a devenit una sistematică și consistentă abia în anii 2000, în contextul procesului de aderare a României la Uniunea Europeană. Pe de altă parte, într-un context mai larg, criza economică și socială prin care trece întreaga Europă afectează în forme specifice și cu intensități diferite atât bărbații, cât și femeile și, implicit, egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Cu toate că în ultimii ani se pot observa progrese mai ales în ceea ce privește conștientizarea existenței unei inegalități de gen la nivelul societății, mai sunt încă multe de făcut. Schimbarea mentalităților prin asumarea unor atitudini și comportamente sociale și politice în spiritul egalității de gen depinde în continuare, în cea mai mare măsură, de educație.

De-a lungul anilor, introducerea perspectivei de gen în educație s-a făcut în diferite forme și folosind instrumente dintre cele mai variate. Consecințele acestor măsuri au avut efecte vizibile, mergând de la reducerea diferențelor de gen în ceea ce privește accesul la educație până la structurarea unor teorii de gen în mediul academic. Cu toate acestea, sunt necesare în continuare măsuri de combatere a stereotipurilor de gen în sistemul de învățământ, prin evaluarea perspectivei de gen a procesului educațional și prin continuarea campaniilor de informare și conștientizare destinate atât cadrelor didactice, cât și elevilor.

Stabilirea unui echilibru între parteneri în ceea ce privește împărțirea responsabilităților casnice este un alt factor important în reducerea diferențelor de gen. Cu toate că la nivelul Uniunii Europene concilierea vieții de familie cu viața



profesională este abordată, în primul rând, din perspectiva obiectivelor de la Barcelona, adică din perspectiva creșterii facilităților de îngrijire a copiilor până la 1 an, respectiv 3 ani, problematica este mult mai complexă și include și alte aspecte ale vieții de familie.

Pentru o lungă perioadă de timp, politicile de promovare a egalității între femei și bărbați au fost considerate în mod exclusiv o chestiune despre și pentru femei și asta dintr-un motiv foarte bine întemeiat: cel al recuperării unui semnificativ decalaj istoric între femei și bărbați.

Cu toate acestea, au existat voci atât din mediul academic, cât și din societatea civilă care au subliniat că o egalitate reală între cele două sexe nu se poate realiza, dacă se exclud bărbații. Mai mult decât atât, nu ar fi nici "corect" față de persoanele de sex feminin să fie lăsate singure în eforturile lor pentru emancipare și independență economică și socială.

În acest sens, în special începând din 2001, când Suedia a deținut președinția UE, s-a discutat despre implicarea bărbaților în promovarea egalității de gen ca arie de intervenție în politicile europene din domeniu; în felul acesta, obiectivul a fost inclus în Foaia de parcurs a Comisiei Europene privind egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru anii 2006 - 2010. Documentul strategic a propus implementarea unor măsuri de creștere a gradului de conștientizare a semnificației și importanței implicării bărbaților în promovarea egalității de șanse între femei și bărbați.

Reprezentarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în procesul de decizie este un deziderat indispensabil pentru realizarea unei democrații participative în mod real, dar și o condiție necesară pentru o societate lipsită de orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex. Este importantă continuarea eforturilor pentru creșterea participării femeilor atât la viața socială, cât și la decizia politică și cea economică. Literatura de specialitate\*8) recentă a consemnat faptul că, în perioada crizei economice, companiile și organizațiile care au avut în forurile de decizie mai multe femei au identificat mult mai ușor măsurile necesare pentru a trece peste obstacolele inerente ale crizei.

-----  
\*8) Potrivit "The impact of the economic crisis on the situation of women and men on gender equality policies", Synthesis report, Francesca Bettio, Marcella Corsi, Carlo D'Ippoliti, Antigone Lyberaki, Manuela Samek Lodovici and Alina Verashchagina, European Commission, Directorate-General for Justice; Unit D2 "Equality between men and women", 2012.

Integrarea activă a perspectivei de gen în politicile naționale constituie, fără îndoială, un mare beneficiu pentru o societate democratică și lipsită de prejudecăți.

Din acest punct de vedere, în următorii ani, la nivelul politicilor naționale sectoriale, există stabilite măsuri concrete de intervenție care să asigure o perspectivă a impactului de gen a acestor politici, ținând cont, în același timp, de specificul domeniului de intervenție: avem aici în vedere [Strategia](#) națională pentru prevenirea și combaterea fenomenului violenței în familie pentru perioada 2013 - 2017, [Strategia](#) națională împotriva traficului de persoane pentru perioada 2012 - 2016, Strategia națională pentru dezvoltare durabilă a României orizonturi 2013 - 2020 - 2030, [Strategia](#) națională pentru ocuparea forței de muncă 2014 - 2020 etc.

Spre exemplu, [Strategia](#) națională pentru ocuparea forței de muncă 2014 - 2020 și [Planul](#) de acțiuni pe perioada 2014 - 2020 pentru implementarea [Strategiei](#) stabilesc o serie de acțiuni concrete care să răspundă obiectivului acesteia privind creșterea participării femeilor pe piața muncii, inclusiv prin măsuri-suport de reconciliere a vieții profesionale cu cea de familie:

- combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ prin continuarea organizării de campanii de informare pentru elevii de liceu în domeniul egalității de șanse;

- organizarea de campanii de informare și conștientizare pentru tați cu privire la nevoia implicării acestora în creșterea și educarea propriilor copii;

- editarea unui ghid cu modele de conciliere a vieții de familie cu viața profesională și cu prevederi legislative care să fie distribuite la nivel național;

- organizarea de burse ale locurilor de muncă în regiunile/localitățile cu o participare redusă a femeilor pe piața muncii în scopul facilitării ocupării acestei categorii;

- activități menite să reducă diferențele de gen în salarizare prin organizarea de conferințe naționale în care să fie implicați partenerii sociali, reprezentanți ai Guvernului, precum și reprezentanți ai mediului de afaceri și elaborarea și editarea de materiale promoționale și informative;

- sprijinirea dezvoltării antreprenoriatului în rândul femeilor, în particular prin facilitarea utilizării de noi idei și prin încurajarea înființării de noi firme în sectoarele economice cu potențial de creștere;

- încurajarea femeilor pentru revenirea pe piața muncii ca urmare a întreruperii sau finalizării concediului pentru creșterea copilului/copiilor, inclusiv prin aranjamente flexibile de lucru;

- dezvoltarea infrastructurii pentru a asigura facilități de îngrijire a copiilor în toate comunitățile și accesul la acest tip de servicii;

- identificarea nevoii de servicii de îngrijire, precum și dezvoltarea de programe de formare și motivare a participării îngrijitorilor pe piața muncii, concomitent cu dezvoltarea și promovarea accesului persoanelor dependente la servicii de îngrijire.

Prin urmare, abordarea problematicii egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, a măsurilor necesare realizării și consolidării egalității pe criteriul de sex

are și trebuie să aibă, concomitent, atât un caracter integrat, cât și o perspectivă sectorială care să asigure exprimarea caracterului multidimensional al domeniului de intervenție.

În acest context, Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați nu își propune abordarea exhaustivă a acestei problematice, care să presupună intervenții în toate domeniile vieții sociale, ci o abordare directă și punctuală a unor domenii distincte, sensibile, respectiv a acelor care se dovedesc mai vulnerabile sau mai puțin receptive la problematica de gen.

Astfel, pentru perioada 2014 - 2017, prezenta strategie a identificat următoarele arii de intervenție: educația, piața muncii, participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de decizie, abordarea integrată a egalității de gen și violența de gen. Pentru fiecare arie de intervenție au fost identificate măsuri specifice și s-a stabilit un set de indicatori de rezultat, au fost identificate resursele financiare adecvate și principalii actori cu sprijinul cărora obiectivele propuse vor putea fi atinse.

Este important de precizat că acțiunile cuprinse în cadrul Strategiei se vor implementa cu prioritate în colaborare cu partenerii sociali, organizații sindicale și patronale, precum și cu organizațiile neguvernamentale active în combaterea fenomenului discriminării după criteriul de sex.

## CAPITOLUL V

### **Obiectivele Strategiei**

Arii de intervenție și obiectivele specifice ale Strategiei:

#### 1. EDUCAȚIA

a) Combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ

#### 2. PIAȚA MUNCII

a) Promovarea perspectivei de gen în politicile de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă

b) Creșterea gradului de conștientizare cu privire la prevederile legale din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

c) Creșterea gradului de conștientizare cu privire la diferența salarială între femei și bărbați

d) Creșterea gradului de conștientizare privind concilierea vieții profesionale cu viața familială și cea privată

e) Încurajarea integrării pe piața muncii a femeilor vulnerabile la fenomenul discriminării

#### 3. PARTICIPAREA ECHILIBRATĂ LA DECIZIE

a) Monitorizarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul de decizie

#### 4. ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN

a) Introducerea perspectivei de gen în politicile naționale

#### 5. VIOLENȚA DE GEN

a) Combaterea fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă

b) Combaterea fenomenului de violență de gen

### CAPITOLUL VI

#### **Principii generale**

Fiecare măsură cuprinsă în prezenta strategie și în planul de acțiune se subsumează următoarelor principii:

a) principiul legalității în desfășurarea activităților de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați;

b) principiul respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale;

c) principiul nediscriminării și egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

d) principiul finanțării adecvate și utilizării responsabile a resurselor financiare alocate pentru implementarea măsurilor identificate pentru atingerea obiectivelor;

e) principiul descentralizării în dezvoltarea acțiunilor de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați;

f) principiul abordării integrate - presupune coordonarea și cooperarea între toate instituțiile implicate;

g) principiul parteneriatului public-privat, care recunoaște importanța cooptării societății civile în activitățile concrete de implementare a măsurilor de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați.

### CAPITOLUL VII

#### **Direcții de acțiune**

#### 1. EDUCAȚIA

##### 1.1. Combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ

a) Realizarea unor analize la nivelul unităților de învățământ preuniversitar cu privire la perspectiva de gen în educație, prin:

- aplicarea de chestionare adresate directorilor și cadrelor didactice, care să urmărească identificarea gradului de promovare a perspectivei de gen în procesul educațional, precum și evaluarea nivelului de valorificare a perspectivei de gen în instituții de învățământ (școală primară, gimnazială, liceu);

- aplicarea de chestionare adresate elevilor, având drept scop evaluarea gradului de percepție a problematicii de gen atât în mediul școlar, cât și în cel extrașcolar.

b) Organizarea unei campanii de sensibilizare și informare în rândul elevilor din învățământul preuniversitar în vederea creșterii gradului de conștientizare și informare a acestora cu privire la semnificația și importanța respectării dreptului la nediscriminare și egalitate de șanse pentru toți.

c) Valorificarea concluziilor și propunerilor studiilor existente în domeniul promovării perspectivei de gen în educație, prin:

- recomandări specifice necesare a fi introduse/valorificate în elaborarea tuturor programelor școlare;

- recomandări specifice pentru procesul de proiectare și de evaluare a manualelor școlare și a altor auxiliare didactice.

d) Includerea în cadrul setului complementar de criterii de evaluare externă a calității unităților de învățământ a unor criterii privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

e) Dezvoltarea de activități de formare continuă a cadrelor didactice în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (programe de formare continuă, alte activități de dezvoltare profesională și personală).

## 2. PIAȚA MUNCII

2.1. Promovarea perspectivei de gen în politicile de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă

a) Organizarea de seminare de formare și conștientizare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați destinate angajaților din instituții și autorități publice cu atribuții în elaborarea politicilor de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă.

b) Realizarea unei analize a impactului de gen al crizei economice asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii, cu accent pe:

- analiza diferențelor de gen cu privire la participarea pe piața muncii formală (ocupare, șomaj, șomaj de lungă durată, șomaj în rândul tinerilor și persoanelor înalt calificate) și informală, evaluarea segregării pieței muncii din perspectiva de gen, precum și a evoluțiilor acestora în funcție de ciclul economic (de creștere sau de recesiune);

- impactul măsurilor de austeritate asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii;

- analiza dimensiunii de gen a măsurilor de stimulare economică și evaluarea consecințelor acestora asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii.

2.2. Creșterea gradului de conștientizare cu privire la prevederile legale din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

a) Organizarea de seminare de formare și conștientizare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați destinate inspectorilor de muncă care asigură aplicarea

și respectarea prevederilor legale în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, conform atribuțiilor prevăzute de acestea.

b) Realizarea unui studiu în scopul identificării și evaluării situațiilor de discriminare pe criteriul de sex care intervin în procesul de dezvoltare profesională, cu două componente:

- accesul egal la promovare a femeilor care revin pe piața muncii după perioade prelungite de îngrijire a copiilor și altor membri de familie dependenți;

- elaborarea unui set de recomandări pentru îmbunătățirea și completarea cadrului legislativ și a practicilor utilizate de departamentele de resurse umane.

2.3. Creșterea gradului de conștientizare cu privire la diferența salarială între femei și bărbați

a) Organizarea de reuniuni de sensibilizare a angajatorilor din mediul privat cu privire la importanța reducerii diferenței salariale între femei și bărbați.

2.4. Creșterea gradului de conștientizare privind concilierea vieții profesionale cu viața familială și cea privată

a) Organizarea unei campanii de informare și conștientizare cu privire la principalele instrumente favorabile concilierii vieții profesionale cu viața familială și cea privată:

- încurajarea firmelor private de a asigura servicii de tipul day-care pentru copii angajaților;

- susținerea programelor de lucru flexibile pentru angajații care, în familie, au în îngrijire copii și alte persoane dependente;

- munca invizibilă a femeilor (ocupații, stil de viață, invizibilitate etc.);

- susținerea și încurajarea parteneriatului dintre femei și bărbați în viața privată și asumarea responsabilităților de îngrijire a copiilor și de către bărbați.

2.5. Încurajarea integrării pe piața muncii a femeilor aparținând grupurilor vulnerabile la fenomenul discriminării

a) Încheierea de parteneriate cu ONG-uri sau alte entități interesate în vederea accesării de fonduri externe nerambursabile din bugetul aprobat fiecărei instituții/autorități publice implicate, în limita fondurilor alocate cu această destinație, pentru implementarea de proiecte vizând îmbunătățirea situației femeilor aparținând grupurilor vulnerabile la fenomenul discriminării.

### 3. PARTICIPAREA ECHILIBRATĂ LA DECIZIE

3.1. Monitorizarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul de decizie

a) Realizarea de studii, analize privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în procesul de decizie, economic, politic, social și cultural.

## 4. ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN

### 4.1. Introducerea perspectivei de gen în politicile naționale

- a) Implicarea activă a CONES în implementarea și multiplicarea tuturor activităților din Strategie și Planul general de acțiuni pe perioada 2014 - 2017 pentru implementarea Strategiei
- b) Formarea în domeniul egalității pe criteriul de sex a membrilor CONES
- c) Organizarea de evenimente de conștientizare și sensibilizare cu privire la beneficiile bugetării de gen și a facilităților fiscale pentru companiile care furnizează servicii de day-care angajaților în scopul realizării egalității de șanse între femei și bărbați.

## 5. VIOLENȚA DE GEN

### 5.1. Combaterea fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă

- a) Elaborarea unei analize cu privire la formele de manifestare și amploarea fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă în companii din România și cu privire la procedurile și practicile utilizate de acestea în vederea prevenirii și gestionării situațiilor de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă;
- b) Organizarea unei campanii de informare și conștientizare în rândul angajatorilor și a angajaților cu privire la efectele negative ale comportamentelor de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă.

### 5.2. Combaterea fenomenului de violență de gen

- a) Organizarea unei campanii de sensibilizare și conștientizare a populației cu privire la violența de gen.

## CAPITOLUL VIII

### **Rezultate așteptate și indicatori**

## 1. EDUCAȚIA

### 1.1. Combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ

- a) Realizarea unor analize la nivelul unităților de învățământ preuniversitar cu privire la perspectiva de gen în educație, prin:
  - aplicarea de chestionare adresate directorilor și cadrelor didactice, care să urmărească identificarea gradului de promovare a perspectivei de gen în procesul educațional, precum și evaluarea nivelului de valorificare a perspectivei de gen în instituții de învățământ (școală primară, gimnazială, liceu);
  - aplicarea de chestionare adresate elevilor, având drept scop evaluarea gradului de percepție a problematicii de gen atât în mediul școlar, cât și în cel extrașcolar.

#### Indicatori:

- 3 modele de chestionar elaborate (câte un model de chestionar pentru fiecare nivel de învățământ, respectiv nivel de învățământ primar, gimnazial, liceal;
- număr de unități de învățământ la nivel național unde vor fi distribuite chestionarele în vederea completării;
- număr de cadre didactice care răspund la chestionarul aplicat;
- număr de elevi care răspund la chestionarul aplicat;
- un raport de cercetare-sinteză elaborat în urma prelucrării informațiilor culese prin intermediul chestionarelor referitor la promovarea perspectivei de gen în procesul educațional și la evaluarea nivelului de valorificare a perspectivei de gen în unitățile de învățământ preuniversitar (nivel de învățământ primar, gimnazial, liceal).

b) Organizarea unei campanii de sensibilizare și informare în rândul elevilor din învățământul preuniversitar în vederea creșterii gradului de conștientizare și informare a acestora cu privire la semnificația și importanța respectării dreptului la nediscriminare și egalitate de șanse pentru toți.

#### Indicatori:

- număr de școli cuprinse în campania de sensibilizare;
- număr de elevi care participă la campaniile de informare;
- număr de parteneri cooptați în desfășurarea campaniilor de informare;
- număr de evenimente organizate în cadrul campaniilor (dezbateri, emisiuni informative, întâlniri cu diferiți reprezentanți ai instituțiilor cu rol în domeniu).

c) Valorificarea concluziilor și propunerilor studiilor existente în domeniul promovării perspectivei de gen în educație, prin:

- recomandări specifice necesare a fi introduse/valorificate în elaborarea tuturor programelor școlare;
- recomandări specifice pentru procesul de proiectare și de evaluare a manualelor școlare și a altor auxiliare didactice.

#### Indicatori:

- un document de centralizare a analizelor documentare ale programelor școlare din perspectiva promovării egalității de șanse între femei și bărbați în educație;
- număr de organizații consultate cu privire la recomandările necesare pentru proiectarea și evaluarea produselor curriculare (programe școlare, manuale școlare);
- număr de programe școlare care includ principii referitoare la promovarea perspectivei de gen în educație.

d) Includerea în cadrul setului complementar de criterii de evaluare externă a calității unităților de învățământ a unor criterii privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

#### Indicatori:



- set de itemi dedicați egalității de șanse între femei și bărbați în cadrul actualelor instrumente aferente evaluării externe a calității educației;

- standarde revizuite (descriptori și indicatori), împreună cu instrumente noi de evaluare.

e) Dezvoltarea de activități de formare continuă a cadrelor didactice în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (programe de formare continuă, alte activități de dezvoltare profesională și personală).

Indicatori:

- număr de programe de formare continuă;

- număr de cadre participante la programe de formare continuă relevante din perspectiva egalității de șanse între femei și bărbați;

- număr de cadre didactice participante la activități complementare de promovare a perspectivei de gen în educație (comisii metodice, schimburi de experiență, conferințe, proiecte tematice).

## 2. PIAȚA MUNCII

2.1. Promovarea perspectivei de gen în politicile de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă

a) Organizarea de seminare de formare și conștientizare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați destinate angajaților din instituții și autorități publice cu atribuții în elaborarea politicilor de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă.

Indicatori:

- un curs de formare și conștientizare elaborat;

- cel puțin 3 sesiuni de formare și conștientizare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați destinate angajaților din instituții și autorități publice;

- participarea la cursurile de formare a cel puțin 50% din personalul responsabil cu elaborarea politicilor de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă.

b) Realizarea unei analize a impactului de gen al crizei economice asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii, cu accent pe:

- analiza diferențelor de gen cu privire la participarea pe piața muncii formală (ocupare, șomaj, șomaj de lungă durată, șomaj în rândul tinerilor și persoanelor înalt calificate) și informală, evaluarea segregării pieței muncii din perspectiva de gen, precum și a evoluțiilor acestora în funcție de ciclul economic (de creștere sau de recesiune);

- impactul măsurilor de austeritate asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii;

- analiza dimensiunii de gen a măsurilor de stimulare economică și evaluarea consecințelor acestora asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii.

#### Indicatori:

- o analiză privind impactul de gen al crizei economice asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii;
- un seminar pe tema impactului de gen al crizei economice asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii;
- număr de organizații către care este transmisă analiza.

2.2. Creșterea gradului de conștientizare cu privire la prevederile legale din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

a) Organizarea de seminare de formare și conștientizare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați destinate inspectorilor de muncă care asigură aplicarea și respectarea prevederilor legale în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, conform atribuțiilor prevăzute de acestea.

#### Indicatori:

- un suport de curs de formare și conștientizare elaborat;
- cel puțin 3 seminare de formare și conștientizare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați destinate inspectorilor de muncă;
- participarea a cel puțin 30% dintre inspectorii de muncă la cursurile de formare.

b) Realizarea unui studiu în scopul identificării și evaluării situațiilor de discriminare pe criteriul de sex care intervin în procesul de dezvoltare profesională, cu două componente:

- accesul egal la promovare a femeilor care revin pe piața muncii după perioade prelungite de îngrijire a copiilor și altor membri de familie dependenți;
- elaborarea unui set de recomandări pentru îmbunătățirea și completarea cadrului legislativ și a practicilor utilizate de departamentele de resurse umane.

#### Indicatori:

- un studiu privind situațiile de discriminare pe criteriul de sex care intervin în procesul de dezvoltare profesională;
- o conferință pe tema situațiilor de discriminare pe criteriul de sex care intervin în procesul de dezvoltare profesională;
- set de recomandări pentru îmbunătățirea și completarea cadrului legislativ și a practicilor utilizate de departamentele de resurse umane;
- număr de organizații către care este transmis studiul.

2.3. Creșterea gradului de conștientizare cu privire la diferența salarială între femei și bărbați

a) Organizarea de reuniuni de sensibilizare a angajatorilor din mediul privat cu privire la importanța reducerii diferenței salariale între femei și bărbați.

#### Indicatori:

- cel puțin două reuniuni de sensibilizare a angajatorilor din mediul privat cu privire la importanța reducerii diferenței salariale între femei și bărbați;
- număr de participanți la cele două reuniuni;

- cel puțin două materiale elaborate și prezentate în cadrul celor două reuniuni.

2.4. Creșterea gradului de conștientizare privind concilierea vieții profesionale cu viața familială și cea privată

a) Organizarea unei campanii de informare și conștientizare cu privire la principalele instrumente favorabile concilierii vieții profesionale cu viața familială și cea privată:

- încurajarea firmelor private de a asigura servicii de tipul day-care pentru copiii angajaților;

- susținerea programelor de lucru flexibile pentru angajații care, în familie, au în îngrijire copii și alte persoane dependente;

- munca invizibilă a femeilor (ocupații, stil de viață, invizibilitate etc.);

- susținerea și încurajarea parteneriatului dintre femei și bărbați în viața privată și asumarea responsabilităților de îngrijire a copiilor și de către bărbați.

Indicatori:

- o campanie de informare implementată;

- număr de participanți la campania de informare;

- număr de parteneri cooptați în desfășurarea campaniei de informare;

- număr de materiale informative elaborate și distribuite în cadrul campaniei de informare;

- număr de mijloace media care difuzează mesajele campaniei;

- număr de rețele de socializare care difuzează mesajele campaniei;

- număr de accesări și de comentarii pe rețelele de socializare.

2.5. Încurajarea integrării pe piața muncii a femeilor aparținând grupurilor vulnerabile la fenomenul discriminării

a) Încheierea de parteneriate cu organizații nonguvernamentale sau alte entități interesate în vederea accesării de fonduri externe nerambursabile din bugetul aprobat fiecărei instituții/autorități publice implicate, în limita fondurilor alocate cu această destinație, pentru implementarea de proiecte vizând îmbunătățirea situației femeilor aparținând grupurilor vulnerabile la fenomenul discriminării.

Indicatori:

- număr de parteneriate încheiate;

- număr de surse de finanțare identificate;

- număr de surse de finanțare accesate pentru realizarea de proiecte;

- număr de proiecte implementate;

- grup-țintă cât mai variat și incluziv;

- număr de femei care beneficiază în urma implementării proiectelor.

### 3. PARTICIPAREA ECHILIBRATĂ LA DECIZIE

3.1. Monitorizarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul de decizie

a) Realizarea de studii, analize privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în procesul de decizie, economic, politic, social și cultural.

Indicatori:

- cel puțin un studiu/o analiză privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în procesul de decizie, economic, politic, social și cultural;
- completarea bazei de date anuale a Comisiei Europene privind femeile și bărbații în poziții de decizie în administrația publică centrală.

#### 4. ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN

4.1. Introducerea perspectivei de gen în politicile naționale

a) Implicarea activă a CONES în implementarea și multiplicarea tuturor activităților din Strategie și Planul general de acțiuni pe perioada 2014 - 2017 pentru implementarea Strategiei.

Indicatori:

- numărul reuniunilor CONES în cadrul cărora se discută și se decide implementarea activităților din cadrul Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014 - 2017;
- numărul activităților derulate de membrii CONES în vederea implementării activităților din Strategia națională;
- numărul de activități cuprinse în Planul general de acțiuni multiplicat la nivelul fiecărei instituții reprezentate în CONES.

b) Formarea în domeniul egalității pe criteriul de sex a membrilor CONES.

Indicatori:

- un suport de curs de formare și conștientizare elaborat;
- formarea celor 35 de membri și a celor 35 de membri supleanți CONES;
- cel puțin două sesiuni de formare.

c) Organizarea de evenimente de conștientizare și sensibilizare cu privire la beneficiile bugetării de gen și a facilităților fiscale pentru companiile care furnizează servicii de day-care angajaților în scopul realizării egalității de șanse între femei și bărbați.

Indicatori:

- două reuniuni de conștientizare și sensibilizare cu privire la beneficiile bugetării de gen și a facilităților fiscale pentru companiile care furnizează servicii de day-care angajaților în scopul realizării egalității de șanse între femei și bărbați;
- număr de participanți la cele două reuniuni;
- două materiale elaborate și prezentate în cadrul celor două reuniuni.

## 5. VIOLENȚA DE GEN

### 5.1. Combaterea fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă

a) Elaborarea unei analize cu privire la formele de manifestare și amploarea fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă în companii din România și cu privire la procedurile și practicile utilizate de acestea în vederea prevenirii și gestionării situațiilor de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă;

Indicatori:

- o analiză privind formele de manifestare și amploarea fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă atât în mediul public, cât și în cel privat și cu privire la procedurile și practicile utilizate de angajatori publici și privați în vederea prevenirii și gestionării situațiilor de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă;

- un seminar pe tema hărțuirii și hărțuirii sexuale la locul de muncă, în care să fie incluse lansarea analizei și bunele practici utilizate de către angajatorii publici și privați în combaterea și gestionarea situațiilor de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă;

- număr de organizații către care este transmisă analiza.

b) Organizarea unei campanii de informare și conștientizare în rândul angajatorilor și al angajaților cu privire la efectele negative ale comportamentelor de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă.

Indicatori:

- număr de evenimente organizate la nivel central și local;

- număr de angajatori și angajați care participă la campania de informare;

- număr de parteneri cooptați în desfășurarea campaniei de informare;

- număr de materiale informative elaborate și distribuite în cadrul campaniei de informare.

### 5.2. Combaterea fenomenului de violență de gen

a) Organizarea unei campanii de sensibilizare și conștientizare a populației cu privire la violența de gen.

Indicatori:

- număr de orașe în care se desfășoară campania;

- număr de parteneri cooptați în desfășurarea campaniei de sensibilizare și conștientizare;

- 3 tipuri de afișe ce vor fi postate;

- cel puțin 1.000 de afișe de fiecare tip, postate.

## CAPITOLUL IX

### **Finanțare**

Activitățile prevăzute în Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și Planul general de acțiuni pe perioada 2014 - 2017 pentru implementarea Strategiei se finanțează conform prevederilor legale în vigoare din următoarele surse:

- a) bugetul de stat;
- b) bugetele locale, pentru acele măsuri în care sunt implicate și instituții ale autorităților administrației publice locale;
- c) fonduri externe nerambursabile;
- d) donații, sponsorizări și alte surse, în condițiile legii.

## CAPITOLUL X

### **Proceduri de monitorizare, evaluare**

În conformitate cu prevederile [Legii nr. 202/2002](#), republicată, și cu legislația secundară în domeniu, implementarea prezentei strategii și a Planului general de acțiuni pe perioada 2014 - 2017 pentru implementarea Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (Planul general de acțiuni) se va realiza în coordonarea MMFPSPV și a Departamentului pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați.

Monitorizarea și evaluarea implementării prezentei strategii și a Planului general de acțiuni se vor realiza de către MMFPSPV, potrivit [Hotărârii Guvernului nr. 344/2014](#).

Aceste activități se vor desfășura pe toată perioada de implementare și vor include atât colectarea, prelucrarea și analiza datelor de monitorizare, progresele înregistrate, cât și implementarea strategiei, identificarea și corectarea problemelor practice apărute în aplicarea politicilor din domeniul egalității de șanse, precum și creșterea gradului de cunoaștere, înțelegere și implementare a măsurilor privind asigurarea respectării și realizării egalității de șanse între femei și bărbați.

Stadiul implementării strategiei va fi evaluat pe baza unor rapoarte de monitorizare, elaborate anual, de către Departamentul pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, în urma raportărilor efectuate de către toate instituțiile cu responsabilități în domeniu. Autoritățile și instituțiile publice cu responsabilități în implementarea Planului general de acțiuni pe perioada 2014 - 2017 vor elabora și vor transmite un raport anual cu privire la stadiul de îndeplinire a acțiunilor care le revin potrivit domeniilor specifice de competență. Acest raport va fi realizat pe baza unui model de raport care va fi elaborat și furnizat de către Departamentul pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați.

De asemenea, evaluarea impactului strategiei se va realiza prin raportarea la indicatorii stabiliți în Planul general de acțiuni pe perioada 2014 - 2017.

Departamentul pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați va asigura mediatizarea Strategiei, precum și diseminarea informațiilor relevante și bunele practici identificate în domeniu.