

PLANUL NAȚIONAL DE ACȚIUNE PENTRU
ÎMPUTERNICIREA ECONOMICĂ ȘI POLITICĂ
A FEMEILOR

PENTRU PERIOADA 2024-2028/2025-2029

Cuprins

Capitolul I. Context/Metodologie	3
Context	3
Metodologie	3
Capitolul II. Planul național de acțiune pentru împuternicirea economică și politică a femeilor pentru perioada 2024-2028/2025-2029	6
a) Introducere	6
b) Viziunea	9
c) Priorități	9
d) Analiza contextului și definirea problemelor	12
e) Obiective generale și specifice	15
f) Programe	16
h) Indicatori	16
Capitolul III. Principii și valori pentru împuternicirea economică și politică a femeilor.....	17
Capitolul IV Direcții Prioritare de Acțiune	18
Includerea perspectivei de gen în politicile privind piața muncii, inclusiv cele finanțate prin fonduri ale UE	18
Îmbunătățirea echilibrului între viața profesională și cea privată și identificarea și consolidarea elementelor economiei de îngrijire în România	20
Creșterea participării femeilor la luarea deciziilor în sfera economică și politică, cu obiectivul de paritate	22
Reducerea violenței bazate pe gen în lumea muncii și în spațiul public prin îmbunătățirea cadrului legislativ și prin creșterea conștientizării actorilor din mass media, din instituțiile religioase, dar și a publicului	23
Capitolul V Implementarea Planului Național de Acțiune	23
Capitolul VI Monitorizarea și evaluarea implementării Planului Național de Acțiune.....	24
Capitolul VII Principiile Procesului de Monitorizare.....	24
Capitolul VIII Procesul de monitorizare al Planului Național de Acțiune	25
Capitolul IX Mecanismul de guvernanță al Planului Național de Acțiune.....	27
Anexa 1 Indicatorii de Monitorizare ai Planului Național de Acțiune	69
Anexa 2 Draft pentru Termenii de referință pentru Mecanismul de Guvernare.....	69
Anexa 3 Draft Termenii de Referință pentru Grupul operativ de monitorizare	71
Anexa 4 - Draft Chestionar evaluare formare	73

Capitolul I. Context/Metodologie

Context

În România statutul și drepturile femeilor trebuie îmbunătățite, iar în acest sens există numeroase argumente juridice și economice, atât la nivel național, cât și la nivel internațional. În ceea ce privește partea juridică, angajamentele internaționale și naționale asumate de România nu sunt în totalitate respectate. Există încă unele aspecte legislative care nu corespund standardelor internaționale; în alte cazuri legislația nu este pusă în aplicare, nu este respectată; în fine, în alte situații, politicile publice fie ignoră complet aspectele legate de egalitatea de gen, fie nu prevăd măsuri specifice și/sau resurse pentru a fi implementate (a se vedea secțiunile de recomandări din analiza de diagnostic pentru acest proiect <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2023/08/Analiza-privind-politicile-egalitatii-de-gen-in-Romania.-Abordarea-integratoare-de-gen-impunerica-politica-si-economica-a-femeilor-bugetarea-de-gen-2016-2022.pdf>). În plus, angajamentul politic pentru consolidarea drepturilor și statutului femeilor prin intermediul unor politici guvernamentale specifice rămâne mai degrabă slab.

Metodologie

Elaborarea *Planului național de acțiune pentru împuternicirea politică și economică a femeilor din România* (PNA) trebuie să pornească de la cadrul legal existent și de la angajamentele internaționale ale României, precum și să se alinieze la obiectivele UE și la angajamentele asumate de statul român în cadrul Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă (ODD). Această aliniere asigură fezabilitatea obiectivelor și indicatorilor planului, precum și posibilitatea evaluării în raport cu standardele internaționale. De asemenea, este important să amintim că există deja o *Strategie națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027* (Strategia națională) care este luată în considerare de către acest plan, care va contribui de fapt la implementarea și consolidarea mai multor obiective și măsuri.

În elaborarea PNA a fost utilizată o abordare participativă, care presupune consultarea diversilor actori (părți interesate) care activează în sectoare și domenii legate de acest plan, pentru a integra nevoile și experiența acestora, dar și pentru a putea identifica felul în care pot fi implicați în implementarea activităților prevăzute de acest plan. Identificarea principalilor actori interesați a fost realizată în colaborare cu ANES, aceștia fiind: ministerele relevante (Ministerul Finanțelor, Ministerul Educației, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse), organizații din sectorul privat (în special organizații de femei), sindicate și organizații ale societății civile, partide politice, mediul academic. Asociația Agențiilor de Dezvoltare Regională din România - ROREG a fost, de asemenea, identificată ca o parte interesată importantă, având în vedere că regiunile din România au statutul de autoritate de management și pot contribui la realizarea obiectivelor și la finanțarea unora dintre măsurile propuse în acest plan.

De asemenea, PNA ar trebui să implice și alți actori guvernamentali și instituționali, în funcție de mandatele/competențele lor, să se asigure că sunt identificate resurse specifice în bugetul de stat și în fondurile structurale europene și să asigure un mecanism specific de monitorizare a implementării. Acest mecanism poate fi un comitet sau un grup deja existent sau unul special creat în acest scop (a se vedea secțiunea privind guvernanta). Pornind de la principalele concepte ale abordării integratoare de gen, **trebuie activată o triangulație între cadrul**

juridic, politicile publice și angajamentul politic pentru a obține rezultate vizibile atât la nivelul vieții femeilor, cât și un impact social și economic real.

Principalele etape ale elaborării acestui PNA au fost:

Etapa 1: Analiza *Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027* pentru a identifica **principalii actori responsabili** pentru fiecare dintre obiectivele, țintele și activitățile propuse. Acest lucru a vizat identificarea resurselor posibile pentru implementarea PNA.

Pasul 2: Identificarea **principalelor obiective** cu obiective cantitative specifice și termene limită pentru acest plan pentru împuternicirea economică și politică a femeilor. În mod ideal, acestea ar trebui să se bazeze pe scopurile și obiectivele strategiei naționale existente care au legătură cu împuternicirea economică și politică a femeilor, cu o revizuire relevantă bazată pe analiza aprofundată și pe recomandările acesteia.

Etapa 3: **Definirea măsurilor.** S-a realizat pe baza celor care se regăsesc (acolo unde există) în Strategia națională. Sunt luate în considerare recomandările din analiza aprofundată și sugestiile făcute de părțile interesate în cadrul sesiunilor de consultare organizate.

Pasul 4 : Identificarea **indicatorilor și stabilirea etapelor.** Indicatorii și calendarul pot fi formulați pornind de la obiectivele din strategiile și planurile în vigoare sau pot fi formulați pe baza măsurilor propuse pentru acest plan.

Etapa 5: **Resurse pentru implementarea planului.** Această etapă este crucială pentru a se asigura implementarea reală a planului și finanțarea adecvată a activităților prevăzute. Întrucât aceasta a fost una dintre problemele evidențiate în analiza aprofundată, entitățile guvernamentale relevante (ministere) și alte părți interesate trebuie să fie implicate în elaborarea acestui plan de acțiune.

Etapa 6: **Procedura de monitorizare și evaluare.** Această procedură trebuie să includă calendarul, etapele și mecanismele de actualizare a indicatorilor și să fie suficient de flexibilă pentru a permite schimbările ce pot apărea în timpul implementării.

În concordanță cu aceste etape, acest plan are un dublu obiectiv: **consolidarea și sprijinirea implementării** legislației și a politicilor/măsurilor existente, **precum și introducerea sau cel puțin pregătirea terenului** pentru introducerea de noi prevederi legislative și politici/măsuri care să reflecte angajamentele naționale și internaționale și care să poată aborda diferențele de gen în domeniile economic și politic și practicile discriminatorii existente în aceste domenii.

Prin urmare, și în conformitate cu principalii piloni¹ ai Strategiei Naționale, obiectivele strategice propuse pentru un Plan Național de Acțiune pentru împuternicirea economică și politică a femeilor din România sunt următoarele:

1. Introducerea perspectivei de gen în politicile privind piața muncii, inclusiv cele finanțate prin fonduri structurale ale UE.

2. Îmbunătățirea echilibrului între viața profesională și cea privată și identificarea și consolidarea elementelor economiei de îngrijire în România.

3. Creșterea participării femeilor la luarea deciziilor în sfera economică și politică, cu obiectivul de paritate.

4. Reducerea violenței de gen în lumea muncii și în spațiul public prin îmbunătățirea cadrului legislativ și prin creșterea conștientizării actorilor din mass media, din instituțiile religioase, dar și a publicului.

Pe baza acestei abordări **teoria schimbării** care stă la baza PNA poate fi rezumată astfel:

Dacă (i) Politicile publice și private privind angajabilitatea sunt formulate astfel încât să răspundă obiectivelor privind egalitatea de gen și contribuie la creșterea numărului de femei care vor obține și vor păstra locul de muncă, datorită instrumentelor dezvoltate;

(ii) politicile de îngrijire, serviciile și infrastructura disponibilă răspund nevoilor legate de munca de îngrijire ale femeilor și bărbaților de orice vârstă care doresc să muncească;

(iii) o participare mai mare a femeilor în sfera economică și politică întărește productivitatea și democrația;

(iv) violența bazată pe gen din lumea muncii este adresată și prevenită, atât în sectorul public cât și în cel privat;

Atunci Mai multe femei vor putea participa pe piața muncii, fie în locuri de muncă noi, fie păstrându-și posturile din economia formală; mai multe femei se vor implica în politică și vor fi alese, participând la luarea deciziilor politice; mai multe femei vor fi prezente în procesul de luare a deciziilor în întreprinderile private; se vor consolida numeroase aspecte economice (creșterea veniturilor fiscale, para fiscale sau a altor tipuri de venituri) precum și procesul democratic.

¹ Acești piloni sunt: Egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei (cu șase domenii de acțiune cu obiective generale și specifice) și Combaterea și prevenirea violenței domestice și a violenței bazate pe gen.

Pentru că Vor fi adoptate mai multe măsuri legislative și create mai multe servicii și politici instituționale în sectorul public și privat care să fie sensibile la perspectiva egalității de gen și să contribuie la angajabilitatea și promovarea femeilor; se va realiza o mai mare recunoaștere, reducere și redistribuire a muncii de îngrijire neplătită, o reducere a muncii informale, se va urmări creșterea numărului de femei prezente pe piața muncii și se vor crea noi locuri de muncă în sectorul serviciilor de îngrijire; se vor consolida mecanismele care asigură o prezență echilibrată a femeilor și bărbaților în procesul de luare a deciziilor în sfera economică și politică; interesele femeilor vor fi mai bine reprezentate și susținute la nivel politic datorită unei prezențe mai mari a femeilor în sfera politică; și vor fi create locuri de muncă în care va fi combătută violența de gen.

Capitolul II. Planul național de acțiune pentru împuternicirea economică și politică a femeilor pentru perioada 2024-2028/2025-2029

a) Introducere

Egalitatea de gen și împuternicirea femeilor, inclusiv structurile juridice și de guvernare pentru realizarea acestora, necesită eforturi și investiții speciale, așa cum subliniază și angajamentul asumat în cadrul Platformei de acțiune de la Beijing, pe care România l-a adoptat. O parte din acest angajament constă în elaborarea și implementarea planurilor de egalitate de gen / împuternicire a femeilor și a strategiilor pentru egalitatea între femei și bărbați, pe lângă cadrul legislativ specific egalității de gen. În plus, platforme orientate către mediul de afaceri, precum Forumul Economic Mondial (WEF) și alte entități private au analizat egalitatea de gen din perspectivă economică și au demonstrat că progresele din domeniul nediscriminării și al egalității de șanse între femei și bărbați îmbunătățesc indicatorii economici. [Indicele Global Gender Gap Index \(Indicele global al decalajelor de gen\)](#), elaborat de WEF, analizează anual starea actuală și evoluția parității de gen în patru domenii cheie: participarea și oportunitățile economice, nivelul de educație, sănătatea și supraviețuirea și împuternicirea politică (WEF, 2023). Conform acestui indice, România se situează pe locul 88 și la mare distanță de valoarea medie a indicelui în Europa (76,3% față de 69,7% în România). Deși la Sănătate și Educație are scoruri foarte bune, participarea politică este una dintre cele mai scăzute din Europa, iar domeniul participarea și oportunitățile economice atinge doar o valoare de 0,693. Din punct de vedere economic, acest lucru înseamnă că țara irosește resurse și nu valorizează investiția în educația femeilor, care sunt prezente și în domenii dominate în mod tipic de bărbați în proporții mai mari decât în alte țări europene și chiar îi depășesc pe bărbați în unele cazuri. În plus, în 2023, România ocupă ultimul loc din UE în ceea ce privește indicele egalității de gen, cu 56,1 puncte din 100. Acesta este cu 14,1 puncte mai mic decât scorul mediu al UE. Scorul României a crescut doar cu 5,3 puncte din 2010, în principal datorită îmbunătățirilor din domeniul „utilizarea timpului”. Acești indicatori indică oportunități de îmbunătățire a situației României în ceea ce privește egalitatea de gen și împuternicirea economică și politică a femeilor, ceea ce va conduce și la progrese economice și sociale importante pentru întreaga societate.

Potrivit [OCDE SIGI](#) (Social Institutions and Gender Index), în 2017, pierderile de venituri în Europa s-au ridicat la 145 de miliarde de euro sau 1.404 euro pe cap de locuitor din cauza

practicilor discriminatorii persistente împotriva femeilor. Raportul global 2019 al OCDE SIGI mai precizează că paritatea de gen reprezintă o oportunitate economică imensă și calculează că o reducere treptată a practicilor și instituțiilor sociale discriminatorii bazate pe gen (povara muncii de îngrijire neplătită și a căsătoriilor timpurii, violența împotriva femeilor și discriminarea în ceea ce privește proprietatea și resursele financiare) ar putea genera o creștere anuală a PIB-ului la nivel global cu 0,4 puncte procentuale până în 2030. România ar putea profita de această oportunitate de creștere prin consolidarea și revizuirea abordării actuale a integrării perspectivei de gen în sfera economică și politică.

Potrivit unui raport al companiei [McKinsey & Company](#) din 2021, economia României ar putea câștiga 24 de miliarde de euro anual până în 2030 dacă ar elimina inegalitățile de gen. Aceasta reprezintă o rată medie anuală de creștere suplimentară de 8,7 puncte procentuale.

Mai mult, compania de rating de credit Moody a arătat că eliminarea diferențelor [de remunerare între femei și bărbați în țările OCDE](#) (România – stat candidat, în plin proces de aderare²), eliminarea diferențelor de gen în ceea ce privește participarea pe piața muncii și participarea la funcțiile de conducere ar putea duce la câștiguri economice de cel puțin 7 trilioane de dolari în fiecare an.

România înregistrează un decalaj tot mai mare între femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (cel mai mare din 1989 încoace), o rată foarte scăzută a antreprenoriatului feminin și o prezență redusă a femeilor în funcții de conducere. În această privință, deși România a înregistrat unele progrese, ar trebui adoptate măsuri specifice. De exemplu: modificări legislative care să permită transparența salariilor și/sau rapoarte anuale ale companiilor privind diferențele de remunerare între femei și bărbați, precum și a posturilor de conducere; o gestionare mai eficientă a resurselor umane în sectorul public și asigurarea oportunităților de promovare a femeilor din sectorul public și privat. Pe de altă parte, aceste politici ar trebui să fie îmbunătățite și prin utilizarea unei abordări intersecționale care să includă alte caracteristici și grupuri ale populației care prezintă o vulnerabilitate ridicată la sărăcie și șomaj (vârstă, handicap, populație rurală și romă și persoane cu un nivel scăzut de educație).

În cele din urmă, recunoașterea, reducerea și redistribuirea muncii de îngrijire neremunerate (și, de asemenea, recompensarea și reprezentarea muncii de îngrijire remunerate), care revine în principal femeilor, ar putea avea un impact economic ridicat. Reducerea pragului pentru educația formală a copiilor sub vârsta de 3 ani, de exemplu, ar crește numărul de locuri de muncă în sectorul educațional și ar avea un impact economic mai mare decât sectoare mari ale economiei, cum ar fi construcțiile³. Acest lucru are, evident, și un mare impact asupra bazei de impozitare, inclusiv contribuții mai mari la asigurările sociale prin creșterea participării economice a femeilor, promovează creșterea participării bărbaților la munca de îngrijire și

² "România este asociat/membru în mai multe organisme și proiecte ale OCDE decât orice altă țară parteneră a OCDE. Alinierea sa tot mai mare la valorile OCDE este demonstrată prin aderarea la standardele majore ale OCDE, cum ar fi Declarația privind investițiile internaționale și întreprinderile multinaționale". www.oecd.org.

³ Concentrându-se asupra potențialului de generare de locuri de muncă, Warner și Liu (2006) constată că, în SUA, efectul de multiplicare a producției în cazul investițiilor în serviciile de îngrijire a copiilor este substanțial și mai mare decât efectul investițiilor în alte sectoare, cum ar fi construcțiile. Acest studiu și alte studii constată că, spre deosebire de extinderea infrastructurii fizice, extinderea sectorului de îngrijire socială contribuie la reducerea diferențelor de ocupare a forței de muncă și de salarizare. Acest lucru este posibil nu numai creșterea ofertei de forță de muncă feminină, ci și prin generarea directă și indirectă de locuri de muncă în sectoarele de îngrijire a copiilor de vârstă mică și de educație preșcolară și în sectoarele conexe.

contribuie la rentabilizarea rapidă a oricărei investiții realizate. În România, infrastructura publică de îngrijire (a copiilor și a altor membri ai familiei aflați în întreținere), politicile monetare și macroeconomice, precum și creșterea și educarea copiilor continuă să reprezinte o provocare (față de [Directiva UE privind echilibrul între viața profesională și cea privată](#)) pentru reducerea echilibrului deficitar între viața profesională și cea privată a femeilor, dar și a bărbaților. Serviciile publice existente, mai ales creșele, grădinițele cu program prelungit, programele de tip „Școală după școală”, sunt absolut insuficiente. Și infrastructura privată, precum creștele și grădinițele private, bonele și programele de afterschool, sunt insuficiente, sunt dezvoltate în principal în zonele urbane și sunt inaccesibile din punct de vedere economic pentru majoritatea gospodăriilor. Deși au fost create centre de zi pentru persoanele vârstnice și persoanele cu dizabilități cu sprijinul fondurilor structurale ale UE în multe municipalități din România, cererea pentru aceste infrastructuri și servicii nu a fost pe deplin satisfăcută, iar serviciile și chiar condițiile materiale ale acestora sunt adesea foarte problematice. După cum s-a menționat deja, dezvoltarea acestor servicii, inclusiv a serviciilor private, cu condiția asigurării accesului egal și echitabil la aceste servicii al tuturor cetățenilor, ar putea avea un mare impact economic, în același timp cu respectarea angajamentelor naționale și internaționale. Ar putea fi stabilite parteneriate public-privat pentru a asigura servicii de calitate și la prețuri accesibile pentru întreaga populație. În cazul României, sunt foarte multe de făcut în acest domeniu, deoarece politicile tind să îndepărteze femeile de la locul de muncă atunci când devin mame, există puțin sprijin pentru persoanele dependente (copii, bătrâni și persoane cu dizabilități) și nu pot fi identificate stimulente pentru companiile private. În plus, alte politici și măsuri (Date și informații, Piața activă a muncii, Protecție socială, Venituri, Familie și Fiscalitate) sunt disponibile pentru a aborda economia îngrijirii într-un mod holistic. Îngrijirea copiilor nu va crește, de una singură, participarea femeilor, de asemenea, dacă nu sunt abordate și alte aspecte, cum ar fi schimbarea rolurilor tradiționale de gen, diferențele salariale, impozitarea veniturilor secundare, prețurile ridicate și calitatea scăzută a îngrijirii, concediile parentale inegale, lipsa îngrijirii adulților dependenți și alte aspecte.

Reprezentarea politică a femeilor și participarea la luarea deciziilor este un domeniu critic pentru egalitatea de gen în România. Nu numai că România are una dintre cele mai scăzute reprezentări descriptive a femeilor⁴, dar reprezentarea politică substanțială a femeilor⁵ este absentă în multe sectoare, inclusiv în cel economic. Așadar, împuternicirea și reprezentarea politică a femeilor este crucială pentru angajarea unei schimbări reale în societatea românească. În [Indicele EIGE privind egalitatea de gen \(2023\)](#), România a trecut pe ultimul loc între țările UE. În subdomeniul „emanciparea politică a femeilor” și în clasamentul general România a trecut pe ultimul loc. Cele mai recente alegeri au înregistrat o scădere a reprezentării politice a femeilor în România. Pentru Parlamentul European, numărul femeilor alese a scăzut cu 13,3%; la nivel național, numărul femeilor a scăzut cu 0,6%. Dincolo de procente mici și foarte mici, tendința de scădere este îngrijorătoare.

Atât în mediul academic, cât și în cel politic, analizele și rapoartele au pus în evidență o mulțime de argumente pentru creșterea reprezentării politice a femeilor (descriptive și substanțiale). Organizația Națiunilor Unite, OSCE și Uniunea Europeană elaborează rapoarte sistematice pe această temă. Ultima [informare a Parlamentului European](#) reia analizele anterioare și menționează argumente precum justiția, experiența, interesul, masa critică,

⁴ Numărul de femei.

⁵ Reprezentarea nevoilor și intereselor femeilor.

rolurile simbolice, democrația (p. 6). Pe scurt, egalitatea de gen nu poate fi realizată fără o participare și o reprezentare echilibrată a femeilor în toate rolurile și instituțiile politice.

b) Viziunea

Principala viziune a acestui Plan se bazează pe teoria schimbării prezentată mai sus, conform căreia **întărirea egalității de gen în sfera economică și politică va conduce la creșterea numărului de femei care vor putea participa și ocupa noi locuri de muncă decente sau își vor putea menține locuri de muncă decente în economia formală, vor putea ocupa funcții alese, vor putea participa la deciziile politice, vor avea o prezență mai puternică în procesul decizional al întreprinderilor private, vor consolida toate aspectele economice ale țării (creșterea veniturilor fiscale, parafiscale și de altă natură) și vor consolida procesul democratic din România.**

c) Priorități

Prioritățile acestui Plan, prezentate mai jos, se bazează pe cadrul legal existent în România, pe legislația și obiectivele UE legate de egalitatea de gen și egalitatea de șanse și pe angajamentele internaționale ale României în aceste domenii.

Cel mai important document legislativ este Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată. Legea reglementează măsuri de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România. Mai exact, legea prevede egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, al accesului la educație, sănătate, cultură și informare, precum și al participării la luarea deciziilor.

Din anul 2015, versiunea revizuită are și un capitol special pentru „Integrarea dimensiunii de gen în politicile naționale” (Capitolul V, art. 24-28). Articolele din acest capitol stabilesc cadrul instituțional și mecanismul de punere în aplicare a politicilor de integrare a dimensiunii de gen și a egalității de gen. În cadrul acestui capitol, există o serie de dispoziții care favorizează abordarea integratoare de gen, printre care:

- introducerea definiției violenței de gen (restul legislației naționale vorbește doar despre violența domestică, perspectiva de gen fiind absentă, așa cum subliniază în mod critic raportul de țară GREVIO);
- reglementarea regimului general al ocupațiilor de expert în egalitate de șanse și de tehnician în egalitate de șanse și a atribuțiilor specifice ale acestora (prin Legea nr. 178/2018 din 17 iulie 2018 pentru modificarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați);
- recomandarea ca persoanele juridice din sectorul public și privat care au peste 50 de salariați, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, să identifice un salariat cărui să îi atribuie, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați sau să opteze pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse, în limita bugetului existent pentru cheltuieli salariale;

- introducerea indicatorului de gen în toate documentele și lucrările privind viața economică, socială, politică și culturală și publicarea periodică a datelor statistice, defalcate pe sex, privind condiția femeilor și bărbaților din România;
- includerea în componența COJES a reprezentanților DGASPC și ai Consiliului Județean, respectiv ai Consiliului General al Municipiului București.

De asemenea au fost adoptate legi speciale, mai ales pentru a răspunde normelor UE legate de „acquis-ul comunitar” și pentru a transpune directivele UE: Legea nr. 62/2009 privind accesul egal al femeilor și bărbaților la bunuri și servicii; Legea nr. 210/1999 privind concediul pentru creșterea copilului; OUG nr. 137/2000 privind eliminarea tuturor formelor de discriminare.

Un alt act normativ important și relevant pentru prezentul Plan este OUG nr. 57/2022 din 28 aprilie 2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru modificarea art. 3 alin. (2¹) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 121/2021 privind stabilirea unor măsuri la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative, privind **echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și carieră**. Modificările legate de transpunerea Directivei (UE) 2019/1.158 se referă la două aspecte:

- introducerea conceptului de îngrijitor, care extinde definiția juridică a muncii de îngrijire [la articolul 4, după litera (l) se introduce litera (m)]: „concediu pentru îngrijitori” înseamnă concediul lucrătorilor în vederea acordării de îngrijire sau de sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau de sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru;
- introducerea principiului muncii flexibile în ceea ce privește nevoile personale și familiale ale angajaților [la articolul 4, după litera (l) se introduce litera (n)]: termenul „regimuri de lucru flexibile” înseamnă posibilitatea lucrătorilor de a-și adapta programul de lucru, inclusiv prin utilizarea unor modalități de telemuncă, a unor programe de lucru flexibile sau a unor programe de lucru cu program redus."

Articolul 10 alineatele (3) și (8) se modifică, de asemenea, pentru a ține seama de aceste două noi dispoziții: La articolul 10 alineatul (6), după litera (c), se adaugă și concediul pentru îngrijitori, precum și dreptul de a solicita aranjamente de lucru flexibile [se introduce articolul 10 alineatul (6) litera (e)].

În ceea ce privește creșterea prezenței femeilor în funcții de conducere, transpunerea în legislația națională a Directivei UE 2022/2381 a Parlamentului European și a Consiliului European privind îmbunătățirea echilibrului între femei și bărbați în rândul directorilor companiilor cotate la bursă și a măsurilor conexe va fi un instrument juridic util. Proiectul de lege (Proiectul de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 24/2017) ar fi trebuit să fie adoptat de Guvernul României în ianuarie 2024 și votat de Parlament în aprilie 2024.

Directiva UE 2023/970 care vizează consolidarea aplicării principiului remunerării egale pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între bărbați și femei prin mecanisme de transparență salarială și de aplicare a legii, este un instrument fundamental pentru egalitatea economică de gen. Procesul de transpunere în cadrul juridic național se află la început și ar trebui accelerat.

În ceea ce privește hărțuirea la locul de muncă, este important de menționat că România a ratificat în luna martie 2024, Convenția OIM privind violența și hărțuirea, 2019 (nr. 190). Ratificarea acestei Convenții oferă un cadru internațional solid pentru adoptarea unei legislații specifice în acest domeniu. Aceasta va oferi protecție tuturor lucrătorilor din România și va fi în mod special benefică pentru femei, care se confruntă cu hărțuirea sexuală mult mai des decât bărbații.

În ceea ce privește reprezentarea politică a femeilor, legislația actuală este mai degrabă slabă sau absentă. Legea nr. 202/2002 cuprinde 2 articole care impun partidelor politice să asigure o participare echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de luare a deciziilor și accesul femeilor la structurile de conducere (art. 21 și 22), dar în lipsa unor indicatori specifici, a unor norme de punere în aplicare și a unor sancțiuni, legea nu a fost aplicată. Până în prezent, legislația electorală nu conține prevederi privind cotele de gen sau o reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților pe listele electorale.

Regulamentele UE privind egalitatea de gen oferă cadrul și standardul UE pentru legislația românească. Principala legislație referitoare la împuternicirea economică a femeilor este rezumată în tabelul de mai jos.

Tabel 1 Legislația UE privind protecția și drepturile egale pe piața muncii

<p>Egalitatea rasială Directive 2000/43/EC against discrimination on grounds of race and ethnic origin.</p> <p>Egalitatea în domeniul angajării Directive 2000/78/EC against discrimination at work on grounds of religion or belief, disability, age or sexual orientation. Directive 2006/54/EC equal treatment for men and women in employment and occupation, including social security schemes. Directive 2010/41/EU equal treatment for men and women engaged in an activity in a self-employed capacity. Directive 92/85/EEC protection of pregnant workers, workers who have recently given birth and women who are breastfeeding. Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.</p> <p>Egalitatea dincolo de locul de muncă Directive 2004/113/EC equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services. Proposal COM(2008)462 for a directive against discrimination based on age, disability, sexual orientation and religion or belief beyond the workplace.</p>
--

Principalul document de politici publice din România care asigură implementarea cadrului legal este *Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027*. Această strategie se bazează pe legislația în vigoare și constituie, de asemenea, baza pentru prezentul Plan de acțiune pentru împuternicirea economică și politică a femeilor.

Cele 4 direcții prioritare de acțiune ale prezentului Plan național de acțiune pentru împuternicirea economică și politică a femeilor și legătura acestora cu Strategia sunt următoarele:

<p>Planul Național de Acțiune pentru împuternicirea economică și politică a femeilor</p>	<p>Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027</p>
<p>1. Introducerea perspectivei de gen în politicile privind piața muncii, inclusiv cele finanțate prin fonduri structurale ale UE.</p>	<p>1. Aria de intervenție: Educația - Prevenirea și eliminarea stereotipurilor de gen din sistemul de educație.</p> <p>3. Aria de intervenție: Piața muncii</p> <p>6. Aria de intervenție: Abordarea integratoare de gen</p>
<p>2. Îmbunătățirea echilibrului între viața profesională și cea privată și identificarea și consolidarea elementelor economiei de îngrijire în România.</p>	<p>3. Aria de intervenție: Piața muncii</p> <p>4. Echilibrul dintre viața profesională și viața privată - Creșterea gradului de acordare a serviciilor destinate tuturor persoanelor active pe piața muncii pentru echilibrarea muncii și a vieții private.</p>
<p>3. Creșterea participării femeilor la luarea deciziilor în sfera economică și politică, cu obiectivul de paritate.</p>	<p>5. Aria de intervenție: Participarea la decizie - Participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la luarea deciziilor în viața publică și politică.</p>
<p>4. Reducerea violenței de gen în lumea muncii și în spațiul public prin îmbunătățirea cadrului legislativ și prin creșterea conștientizării actorilor din mass media, din instituțiile religioase, dar și a publicului.</p>	<p>3. Aria de intervenție: Piața muncii</p>

d) Analiza contextului și definirea problemelor

În secțiunea a) din acest capitol, a fost prezentată o analiză descriptivă a statutului femeii din România în ceea ce privește împuternicirea economică și politică; această secțiune aduce mai multe detalii și completează secțiunea anterioară. După cum s-a spus deja, reprezentarea femeilor în funcții de putere în domeniul economic în România este scăzută (consilii de administrație, funcții de conducere) și este 0 în cazul băncii centrale. Mai puțin de o treime dintre companii au o femeie patron și doar 17,2% dintre managerii de top sunt femei (World Bank Enterprise Survey 2023). Potrivit celor mai recente date de la EIGE, procentul femeilor CEO din România a scăzut în ultimii 10 ani la un minim de doar 5,9 la sută. (EIGE, Baza de

date cu statistici de gen, Femei și bărbați în procesul de luare a deciziilor, Femei și bărbați directori generali ai celor mai mari companii listate.) Antreprenoriatul feminin este foarte scăzut, iar o mică parte din capitalul de risc este alocat antreprenorilor de sex feminin ([World Bank, Romania Gender Assessment 2023](#)). România se află în ultima treime din cele 65 de țări clasate ca parte a Indexului Mastercard al Femeilor Antreprenori ([Mastercard Index of Women Entrepreneurs](#), Mastercard 2022). Dintre țările europene incluse în indice, România are cel mai mic scor. În ceea ce privește participarea pe piața muncii, datele EUROSTAT (Eurostat 2022) arată o creștere îngrijorătoare a decalajului dintre femei și bărbați în ceea ce privește participarea pe piața muncii: 20,3%. Această diferență este cea mai mare din UE și este, de asemenea, cea mai mare la nivel național în perioada de după 1989. Există și diferențe mari între regiunile din România (de la 8 puncte procentuale în regiunea București la 26 puncte procentuale în Sud-Muntenia) .

Implementarea Directivei privind echilibrul dintre viața profesională și viața privată reprezintă o provocare din cauza stereotipurilor de gen care încă persistă în societatea românească. La aceasta contribuie și infrastructura publică redusă pentru îngrijire, creșterea și educația copiilor, politici monetare și macroeconomice ce nu țin cont de egalitatea de gen. Infrastructura publică - creșe, grădinițe cu program de 8 ore și programe „Școală după școală” - este limitată și dezvoltată în principal în zonele urbane (urban mare). Serviciile private, cum ar fi creșele private, bonele și programele afterschool, sunt insuficiente, dezvoltate doar în zonele urbane și inaccesibile din punct de vedere economic pentru majoritatea gospodăriilor și în special a familiilor monoparentale (majoritar mame singure). Alte măsuri și politici trebuie, de asemenea, analizate și revizuite, ca de exemplu: egalizarea pensiilor și a vârstei de pensionare; cheltuielile publice sociale/PIB și asigurarea faptului că, cotele de impozitare pentru al doilea salariat dintr-un cuplu nu descurajează angajarea (nu sunt impozitate la o cotă mai mare); discriminarea familiilor (recunoașterea diversității familiilor).

Transparența salariilor și analiza diferențelor salariale bazate pe gen nu este reglementată prin lege. Deși Constituția României prevede ca femeile și bărbații să fie remunerați în mod egal pentru aceeași muncă, legislația existentă nu prevede criterii care să stabilească modul în care este definită și cuantificată „munca egală de valoare egală”. În plus, obiectivele macroeconomice și de dezvoltare ambițioase ale țării care afectează piața muncii trebuie să țină cont de lipsa de oportunități în formare și educație cu care se confruntă femeile din cauza stereotipurilor de gen. Este nevoie de formare profesională în domenii care nu sunt tradiționale văzute „pentru femei”, precum și de mai multe femei în cariere STEM. Egalizarea salariilor și a șanselor la educație merg mână în mână cu politicile privind veniturile și salariile ce afectează, de asemenea, indirect sarcinile de îngrijire neremunerată, deoarece pot încuraja femeile să ocupe locuri de muncă. Dacă locurile de muncă prost plătite, ocupate de femei, sunt revizuite, acest fapt le va putea permite acestora să aibe un loc de muncă decent; de asemenea, dacă au un venit asigurat, femeile pot fi încurajate să urmeze forme de educație sau formare suplimentară.

Decalajul dintre mediul urban și cel rural trebuie de asemenea abordat, deoarece femeile din zonele rurale sau femeile din grupuri vulnerabile, precum femeile rome, pot avea dezavantaje suplimentare în ceea ce privește accesul la resursele care oferă autonomie și împuternicire în sfera economică și politică. Participarea pe piața muncii și antreprenoriatul feminin sunt mai reduse în rândul femeilor mai puțin educate, din mediul rural și au trei sau mai mulți copii. În acest caz, resursele Fondurilor Structurale pentru modernizarea sectorului agricol din România

și cele ale fondului social (FSE) trebuie să includă o abordare integratoare de gen, astfel încât programele și proiectele să aibă un impact cât mai mare în ceea ce privește includerea grupurilor defavorizate.

Persistența rolurilor și stereotipurilor tradiționale și patriarhale de gen reprezintă un obstacol important în calea egalității de gen în toate sectoarele. Un sondaj realizat de Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă în România 2020 arată că 83% dintre români cred că rolul principal al femeii este să aibă grijă de casă și familie. O mare parte a populației este, de asemenea, de acord că bărbații ar trebui să fie cei care aduc bani în casă, deci angajarea lor este percepută ca fiind esențială, spre deosebire de angajarea femeilor (acesta este un motiv suplimentar pentru revizuirea tratamentul fiscal al salariaților secundari). Maternitatea este un element cheie în ceea ce se consideră a fi, la nivelul reprezentărilor sociale, „identitatea feminină”. Deci, în conformitate cu toate aceste convingeri și atitudini, femeile acordă prioritate muncii casnice și îndatoririlor familiale față de proiectele lor profesionale sau personale.

În plus, din perspectiva unei abordări intersecționale care ia în considerare alte caracteristici ale persoanelor precum dizabilitățile, etnia, rasa, vârsta, statutul de migrant, credința religioasă, locul de rezidență sau orientarea sexuală, se constată că în acest caz obstacolele și barierele pentru a beneficia de șanse egale și tratament echitabil sunt mai mari. Ignorarea acestei complexități și a necesității de a adapta politicile pentru a include diversitatea largă a populației va însemna că eforturile de creștere a ocupării forței de muncă, de reducere a sărăciei și de creștere a productivității și competitivității vor fi scăzute. Aceste aspecte sunt foarte importante, având în vedere că România a avut cel mai mare procent al populației cu risc de sărăcie și excluziune socială din UE ([Eurostat, 2022](#)), la 34,4%, departe de media UE de 21,6%. Așadar, toate politicile economice și sociale trebuie revizuite prin prisma capacității redistributive, precum și a stimulentei / lipsei de stimulente atât ale politicilor salariale cât și de profit. Acest lucru este important în cazul femeilor, având în vedere că, în medie, acestea sunt plătite mai puțin și au șanse mai mari să fie beneficiare de prestații necontributive. Dacă intervine oricare dintre caracteristicile intersecționale menționate mai sus, cel mai probabil situația se înrăutățește. Ocuparea mai scăzută a forței de muncă, o activitate informală mai mare și o dependență mai mare de beneficiile de stat nu sunt alegeri personale, ci alegeri economice dificile, care sunt determinate de politica economică și design-ul profitului, agravate de atitudinile și practicile discriminatorii din societate.

De asemenea, așa cum s-a menționat anterior, femeile sunt subreprezentate în sfera politică și au un acces redus la procesul de luare a deciziilor. Alegerile precedente (2019 - 2020) au înregistrat o scădere a prezenței femeilor în rândul aleșilor la Parlamentului European și național. Astfel, la alegerile europene din 2019 procentul femeilor alese a scăzut cu 13% (de la 34% la 21%); la nivelul Parlamentului național scăderea a fost de circa 0,6%. La nivel guvernamental, prezența femeilor a variat de la 1 la 2 femei în 2019-2022 și a crescut la 5 femei (din total de 20 de membri) în iunie 2023 (odată cu schimbarea guvernului). Numărul femeilor alese primari este mai mic de 5%. Niciunul dintre partidele politice parlamentare nu are o femeie președintă și prezența femeilor în structurile de conducere ale acestor partide este scăzută (sub 20%). Femeile se confruntă cu obstacole legate de organizarea partidelor politice, care favorizează resursele și atributele masculine, precum și cu sexismul și stereotipurile de gen patriarhale din societate. Rețelele de putere masculine (economice, politice, profesionale) joacă un rol important în reproducerea monopolului masculin în spațiul politic. Violența

împotriva politicianelor este, de asemenea, un factor important în înțelegerea subreprezentării politice a femeilor.

Dintre partidele politice parlamentare, doar Partidul Social-Democrat (PSD) are o cotă internă statutară de reprezentare a femeilor în organele de conducere ale partidului (30%), dar cel puțin în anul 2020 această prevedere nu era respectată. Niciunul dintre partidele politice parlamentare nu are cote interne de gen în privința alcătuirii listelor electorale.

Cotele de gen nu sunt legiferate în legile electorale, care prevăd doar obligația de a avea cel puțin un candidat de fiecare sex pe listele electorale cu mai mult de doi candidați. La alegerile locale din 2020, peste 900 de liste (aproximativ 5%) nu au asigurat reprezentarea ambelor sexe, în timp ce la alegerile parlamentare numărul listelor care au avut doar bărbați a scăzut de la 23 în 2016 la 6 în 2020⁶. Lipsa datelor despre femeile membre ale partidelor politice și prezența femeilor în structurile locale, regionale și naționale de conducere ale partidelor politice reprezintă un obstacol pentru o analiză serioasă a situației. De asemenea, listele electorale care nu sunt dezagregate pe sex reprezintă un obstacol pentru calcularea procentului de femei din numărul total de candidați și a procentului de femei alese.

e) Obiective generale și specifice

Obiectivul principal al acestui plan este:

Să identifice și să implementeze măsuri și activități care să conducă la niveluri mai ridicate de împuternicire economică și politică a femeilor din România.

Obiectivele specifice sunt următoarele:

1. Să revizuiască și să modifice legislația existentă pentru a elimina discriminarea pe criteriul de gen și pentru a promova șanse egale pentru femei în angajare, antreprenariat și reprezentare politică.
2. Să identifice în mod clar resursele naționale și de la nivel european care pot fi folosite pentru realizarea măsurilor și activităților care cresc participarea economică a femeilor în economie.
3. Îmbunătățirea accesului femeilor la competențe profesionale și antreprenoriale (prin educație și formare) pentru a le spori șansele de angajare și capacitățile antreprenoriale.
4. Să promoveze un mediu favorabil pentru femeile antreprenoare și să promoveze participarea acestora la economie. Îmbunătățirea accesului femeilor la STEM.
5. Creșterea reprezentării femeilor în procesele de luare a deciziilor politice și mobilizarea resurselor naționale pentru a se asigura că decidenții politici susțin participarea femeilor.
6. Să stabilească un cadru robust de monitorizare și evaluare pentru a urmări progresul în direcția egalității de gen și a obiectivelor de împuternicire a femeilor.

⁶ Sorin & Alexandru Popescu (2020): Participarea femeilor la alegerile locale din 2020. București: Expert Forum. available at <https://expertforum.ro/wpcontent/uploads/2020/09/PB-92-raport-reprezentare-femei.pdf>

Aceste obiective reprezintă țintele pe care Guvernul României le va asuma pentru a atinge obiectivele strategice ale Planului Național în domeniul împuternicirii politice și economice precum și pentru a contribui la obiectivele macroeconomice și sociale superioare ale țării.

f) Programe

Programele propuse pentru atingerea obiectivelor se bazează, în primul rând, pe programele existente la nivel național; în al doilea rând, este vorba de programe propuse care trebuie să fie începute pentru atingerea obiectivelor declarate și implementarea Planului Național de Acțiune pentru Împuternicirea Economică și Politică a Femeilor.

În acest scop, sunt identificate două programe principale (cu elemente din programele deja existente, precum și cu măsuri noi):

Un program pentru împuternicirea economică, care va include formarea și perfecționarea profesională, învățământul terțiar, dezvoltarea competențelor pentru diverse meserii și profesii, dezvoltarea abilităților de căutare a unui loc de muncă, legislație strictă pentru o reprezentare mai mare în consiliile de administrație ale companiilor cotate la bursă, dezvoltarea resurselor umane în guvern (inclusiv promovarea femeilor în cele mai înalte posturi în toate instituțiile guvernamentale), sprijin pentru femeile antreprenoare, introducerea în sectorul privat a planurilor de egalitate de gen și a planurilor pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii la locul de muncă. La nivel național există câteva programe în derulare care pot contribui la aceste domenii⁷.

h) Indicatori

În ceea ce privește cuantificarea acestor efecte, indicatorii existenți utilizați pentru măsurarea progresului egalității de gen la nivelul UE pot fi adoptați și se poate stabili ca obiectiv atingerea sau depășirea mediei UE. În cazul spațiilor fără violență, indicatorii pot fi numărul de locuri de muncă care adoptă politici de toleranță zero față de hărțuirea la locul de muncă și care au planuri, inclusiv protocoale de tratare a plângerilor. Acest lucru poate fi legat de regulile de achiziții – se pot acorda puncte suplimentare în licitații pentru companiile care adoptă astfel de

⁷ Programul "Woman Entrepreneur Program" lansat de Ministerul Dezvoltării și Turismului care vizează reducerea inegalităților de gen în ceea ce privește antreprenoriatul, prin stimularea și susținerea afacerilor inițiate și conduse de femei. Cu un buget de 200 milioane de euro pentru perioada 2022–27, programul își propune o țintă de 5,000 de persoane și impune să existe cel puțin o femeie partener care să dețină 50% din afacere. Folosind o platformă digitală pentru aplicații și suport, inițiativa pare a fi promițătoare pentru diminuarea disparităților de gen. De asemenea, programul Start-Up Nation, deși nu are o monitorizare specifică pentru start-up-urile conduse de femei, acordă prioritate afacerilor care angajează sau sunt conduse de femei. Datele guvernamentale din 2022 indică faptul că peste 50% dintre companiile care aplică la program au femei ca acționari, indicând potențialul său de a sprijini antreprenoriatul feminin și de a contribui la obiective economice mai largi, cum ar fi dezvoltarea durabilă și crearea de locuri de muncă. Ambele programe sunt finanțate din fonduri europene. Și alte fonduri EU pot contribui la realizarea țintelor și măsurilor din acest plan prin proiect specific, dar și prin introducerea abordării integratoare de gen în programele operaționale, prin folosirea instrumentelor puse la dispoziția statelor membre de către Institutul European al Egalității de gen ([EIGE tool available](#)).

planuri și măsuri. Un indicator suplimentar poate fi inclus într-o etapă ulterioară și poate fi legat de numărul de plângeri înregistrate în companiile care utilizează platforma statistică de securitate a muncii sau forme similare folosite de inspecția muncii. Trebuie impusă colectarea dezagregată a acestor indicatori, după caz, în funcție de vârstă, etnie, dizabilitate și locul de reședință (rural/urban).

Pentru împuternicirea politică a femeilor, un indicator poate fi numărul de partide politice care adoptă mai multe programe și măsuri orientate spre egalitatea de gen; adoptarea măsurilor afirmative în statutul, regulile și procedurile partidelor politice, inclusiv selecția candidaților, clasarea etc., înainte de alegeri; numărul de sesiuni de sensibilizare și formare cu tematica egalitate de gen cu politicieni și politiciene, campaniile publice de promovare a femeilor în politică. Un indicator suplimentar (pentru alegerile din 2028) ar putea fi îmbunătățirea legislației electorale și creșterea prezenței femeilor pe listele electorale, pe posturile eligibile.

Indicatorii Indexului de egalitate de gen al EIGE pot sta la baza măsurării impactului prezentului plan, deoarece măsurile propuse pentru împuternicirea economică și politică a femeilor va avea un impact asupra indicatorilor cu cele mai mici scoruri pentru România, și anume luarea deciziilor și puterea, precum și folosirea timpului.

Indicatorii de rezultat (output) au fost elaborați în conformitate cu măsurile propuse, dar aceștia ar trebui să contribuie la indicatorii UE folosiți pentru atingerea țintelor pilonului social și pentru a reduce decalajele de gen evidențiate de Indexul European pentru egalitate de gen (EIGE). [România s-a angajat](#) să atingă o rată globală de ocupare a forței de muncă de 74,7%. În prezent, deține una dintre cele mai mari diferențe de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (18,6 puncte procentuale, comparativ cu media UE de 10,7 puncte procentuale în 2022). Dar există regiuni cu o rată de ocupare mult mai mică în general și cu o diferență de gen mult mai mare (până la aproape 27 de puncte procentuale). Diferențele între regiuni sunt destul de mari; în unele regiuni pot fi tendințe pozitive, dar în altele acestea sunt negative.

Prezentarea indicatorilor pe baza cărora se va măsura evoluția implementării Planului național de acțiune pentru abilitarea economică și politică a femeilor, cu referire la indicatorii naționali vizați, după caz, este indicată clar. Indicatorii vor fi de realizare (output) și de rezultat (outcome), în funcție de fiecare dintre tipurile de măsuri propuse (vezi Anexa 1).

Capitolul III. Principii și valori pentru împuternicirea economică și politică a femeilor

Valorile și obiectivele majore pe care se bazează Planul național de acțiune, așa cum decurg din Strategia națională pentru promovarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027, sunt următoarele:

- a) principiul legalității în desfășurarea activităților de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice;
- b) principiul respectării drepturilor omului și libertăților fundamentale;
- c) principiul nediscriminării și egalității de șanse și tratament între femei și bărbați;

d) principiul finanțării adecvate și al 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 și în implementarea măsurilor de prevenire și combatere a violenței domestice;

f) principiul abordării integrate;

g) principiul parteneriatului public-privat.

Aceste principii trebuie să se reflecte în obiectivele principale, măsurile/activitățile planificate și indicatorii propuși pentru monitorizarea și evaluarea Planului.

Capitolul IV Direcții Prioritare de Acțiune

Includerea perspectivei de gen în politicile privind piața muncii, inclusiv cele finanțate prin fonduri ale UE

Analiza pieței muncii din România de către OCDE, FMI și CE a arătat că politicile active pentru piața muncii ar trebui consolidate și aliniate la obiectivele strategice macroeconomice. Principalele politici ale pieței muncii disponibile în România sunt: formarea profesională, ajutorul pentru căutarea unui loc de muncă, subvențiile salariale sau programele de lucrări publice și sprijinul pentru micro-antreprenori sau lucrători independenți. Aceasta înseamnă că Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă), ca principală funcție publică care oferă informații și îndrumări publicului în domeniul politicilor active pe piața muncii, trebuie să fie pregătit și să înțeleagă principiile de integrare a perspectivei de gen, astfel încât atât femeilor, cât și bărbaților să li se ofere șanse egale în acest domeniu, pentru ca obiectivele economice ale țării să fie atinse. De asemenea, Ministerul Economiei, Antreprenoriatului și Turismului și Agențiile de Dezvoltare Regională trebuie să depună eforturi specifice pentru a se asigura că inițiativele antreprenoriale (inclusiv cele finanțate din fondurile structurale ale UE) au integrat în mod corespunzător nevoile femeilor antreprenoare din mediul rural și urban.

În domeniul formării profesionale trebuie să se asigure evitarea stereotipurilor și alinierea ofertei de formare profesională la nevoile pieței muncii. Lacunele de calificare pe sector și ocupație ar trebui să fie umplute atât de femei, cât și de bărbați. Potrivit OCDE și altor cercetări, provocările legate de competențe se referă la: procente scăzute de populație care are o educație generală în comparație cu țări similare (abandonarea liceului de către tineri); distribuția inegală a competențelor în rândul absolvenților de studii superioare; abilități cognitive de bază relativ scăzute (alfabetizare și calcul) și abilitățile socio-emoționale. Lipsa forței de muncă cu înaltă calificare și dar și a forței de muncă cu calificare scăzută poate fi în favoarea femeilor și le poate crește nivelul de angajare dacă oportunitățile profesionale sunt direcționate și către acestea⁸.

⁸ În acest moment, cele mai cerute ocupații din România, conform EU employment service (EURES) sunt: Muncitorii în industria prelucrătoare neclasificați în alta parte (ISCO 9329); Freight handlers (ISCO 9333); vânzătorii în magazine (ISCO 5221); Asistenți vânzări în magazine (ISCO 5223); muncitori în construcția de

În ceea ce privește diferența de remunerare între femei și bărbați și transparența salariilor în România, abordarea acesteia este o problemă strategică cheie care ar trebui să fie corelată cu obiectivele economice și sociale ale țării. Pe lângă introducerea legislației relevante (Transpunerea Directivei (UE) 2023/970 privind transparența salariilor), implementarea măsurilor pentru a se asigura că diferența de remunerare este măsurată în mod adecvat (valoarea scăzută actuală în România este discutabilă, fiind considerată mai mare de unele analize⁹) și că sunt respectate de către angajatori, va servi la completarea altor măsuri pentru atingerea obiectivelor naționale și a obiectivelor specifice de egalitate de șanse privind împuternicirea economică a femeilor. Așa cum a fost arătat în capitolul introductiv al acestui plan, prin reducerea și eliminarea decalajului salarial pot fi obținute mai multe rezultate macroeconomice : influența asupra PIB-ului (valoare mai mare și creștere mai mare) ; creșterea participării femeilor pe piața muncii (contribuind la obiectivele de ocupare a forței de muncă) ; distribuția veniturilor (și reducerea sărăciei), care va face femeile mai puțin dependente de subvențiile publice. Companiile vor beneficia, de asemenea, de pe urma transparenței salariilor, care va favoriza ratele de retenție și ratele de rotație (managementul talentelor), iar toți lucrătorii, nu numai femeile, se pot bucura de responsabilitate și echitate în remunerare din partea companiilor. Abordarea diferenței de remunerare între femei și bărbați va contribui, de asemenea, la posibilitatea ca mai multe femei să urmărească oportunități de avansare în carieră (întrucât sunt plătite echitabil pentru munca lor și contribuie în mod egal la finanțele gospodăriei), conducând la o reprezentare mai mare a femeilor în roluri de conducere în diferite sectoare. Nu în ultimul rând, abordarea diferențelor de remunerare și transparența salariilor va contribui, de asemenea, la schimbarea atitudinilor societății față de rolurile economice ale femeilor și la creșterea gradului de conștientizare cu privire la persistența decalajului salarial pe criterii de gen și poate duce la o reducere a segregării ocupaționale (bărbații și femeile sunt prezenți în mod disproporționat în diferite industrii sau roluri profesionale, în special în locurile de muncă de îngrijire).

În ceea ce privește finanțarea UE, România va primi un total de 31,5 miliarde EUR din Politica de coeziune în perioada 2021-2027, în cadrul Acordului său de parteneriat cu Comisia pentru a promova coeziunea economică, socială și teritorială a regiunilor sale și tranziția verde și digitală. Fondurile UE vor sprijini, de asemenea, dezvoltarea unei economii românești competitive, inovatoare și orientate spre export, care să includă investiții în formarea profesională, consolidarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și sprijin antreprenorial. Autoritățile care proiectează și implementează programele și proiectele finanțate de UE ar trebui să utilizeze setul de instrumente de bugetare de gen pentru fondurile UE, pregătit de Institutul European pentru Egalitatea de Gen (EIGE)¹⁰ pentru a se asigura că principiul egalității de șanse este în mod efectiv încorporat.

clădiri (ISCO 9313); constructori și montatori de structuri metalice (ISCO 7214); șoferi de autocamioane și mașini de mare tonaj (ISCO 8332); șoferi de autoturisme și camionete (ISCO 8322); lucrători în servicii private de securitate (ISCO 5414); funcționari în evidența stocurilor (ISCO 4321)

⁹ Guga Stefan & Sindresteanu Alexandra, Inegalități economice de gen în România. De la mituri la oportunități, 2021, Friedrich Ebert Stiftung, Bucharest.

<https://romania.fes.de/ro/publicatii/2?cHash=362777a7f51c82ecd2226d24a4aa721d>

¹⁰ This manual can be found at https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-budgeting-step-step-toolkit?language_content_entity=en.

Îmbunătățirea echilibrului între viața profesională și cea privată și identificarea și consolidarea elementelor economiei de îngrijire în România

Transpunerea recentă a Directivei (UE) 2019/1.158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată și încurajarea unei distribuții mai echitabile a concediului pentru creșterea copilului între femei și bărbați reprezintă o oportunitate importantă pentru investiții în sectorul îngrijirii¹¹ și pentru revizuirea politicilor economice care pot contribui la recunoașterea, reducerea, redistribuirea, recompensarea și reprezentarea muncii de îngrijire neremunerată (ținta ODD 5.4 recunoaște și valorizează lucrătorii din sectorul îngrijirii, atât plătiți cât și neplătiți)¹². Măsurarea muncii de îngrijire plătită și neplătită face parte din aceste eforturi. Directiva în sine abordează o serie de măsuri din cadrul politicilor care pot asigura un mai bun echilibru atât pentru femei, cât și pentru bărbați. Directiva urmărește să sprijine mai bine echilibrul dintre viața profesională și cea privată pentru părinți și îngrijitori, să încurajeze o partajare mai egală a concediului pentru creșterea copilului între bărbați și femei și să abordeze subreprezentarea femeilor pe piața muncii.

După cum s-a menționat în capitolul introductiv al prezentului plan, îngrijirea neremunerată reprezintă încă un obstacol pentru exercitarea deplină de către femei a drepturilor sociale și economice în România. Stereotipurile omniprezente despre rolurile femeilor și bărbaților în societate pot fi, de asemenea, dăunătoare bărbaților și economiei, deoarece o distribuție dezechilibrată a concediilor parentale și a responsabilităților de îngrijire în general înseamnă că, din cauza salariului mai mic pe care îl primesc femeile în medie, decizia de a îngriji copiii mici și alte activități de îngrijire vor reveni, de obicei, femeii, iar bărbații nu pot avea posibilitatea de a participa la creșterea și îngrijirea copiilor. Lipsa unei îngrijiri de calitate accesibilă înseamnă, de asemenea, că o mare parte din venitul suplimentar, de obicei legat de contribuția femeilor la gospodărie, fie va fi cheltuit în întregime pe opțiuni scumpe dacă femeia decide să se întoarcă la muncă, fie că, din nou, femeia va renunța la muncă. Pe de altă parte, munca de îngrijire informală, chiar dacă este plătită, înseamnă că lucrătorii care fac munci de îngrijire nu vor beneficia de asigurări sociale și de sănătate, nu vor beneficia de pensie, ceea ce crește nivelul sărăciei și reduce nivelul de colectare a taxelor. În plus, îmbătrânirea rapidă a populației din România înseamnă că cererea de îngrijire de calitate pentru adulții vârstnici dependenți este în creștere. Conform analizei datelor Eurostat (Guga & Sindresteanu, 2021), privind motivele de inactivitate din 2011 până în 2019, România a înregistrat o creștere cu aproape 10 puncte procentuale a ponderii lucrătoarelor inactive din cauza responsabilităților de îngrijire a familiei (de la 26,2% la 36,6%¹³) în timp ce la bărbați creșterea a trecut de la 1,1 la 3 care, deși mai mică, tot s-a dublat în aceeași perioadă, reflectând cererea puternică de îngrijire. Trebuie subliniat însă că munca de îngrijire este efectuată în principal de femei. Alți adulți care au nevoie de îngrijire sunt cei cu dizabilități care depind de ceilalți pentru a desfășura activități de bază zilnice și cei care se îmbolnăvesc temporar. Adulții care nu sunt

¹¹ As previously stated, this sector can create more jobs and have a higher value than construction.

¹² This includes revision of migrant care worker conditions that align to the [ILO Convention 189](#) that Romania could also ratify.

¹³ În 2019 valoarea medie la nivelul EU pentru acest indicator (Total) a fost de 21.9%, cu peste 10 procente mai mic decât în cazul României.

dependenți se bazează, de asemenea, pe activități de îngrijire neplătite pentru viața de zi cu zi (gătit, curățenie, gestionarea casei). În majoritatea cazurilor, se așteaptă ca femeile să acopere aceste nevoi de îngrijire la nivelul gospodăriei, conform valorilor și atitudinilor predominante în România cu privire la rolurile femeilor. Dacă aceste probleme nu sunt abordate prin politicile publice se va întârzia și mai mult atingerea obiectivelor macroeconomice și sociale ale țării, în timp ce abordarea acestora va crea oportunități economice și crearea de bogăție pentru țară, precum și respectarea drepturilor cetățenilor.

Pe lângă infrastructura fizică, care este finanțată parțial din Fondurile Structurale ale UE și PNRR (centre de îngrijire a copiilor și adulților în vârstă), egalitatea în concediile pentru creșterea copilului și recunoașterea perioadelor de îngrijire neplătite în pensiile contributive, așa cum stipulează Directiva, există un număr de alte măsuri care trebuie să însoțească o viziune holistică despre sectorul îngrijirii care va sprijini eficient persoanele care lucrează. În primul rând, așa cum indică standardele Organizației Internaționale a Muncii, sectorul de îngrijire include sănătatea, educația și îngrijirea personală. O mare parte din îngrijirea personală este efectuată de femei, iar o mare parte din aceasta este muncă de îngrijire este neremunerată. Aceasta din urmă nu este de obicei contabilizată în statisticile de muncă sau contabile naționale. Sondajele privind utilizarea timpului au dezvăluit proporția mare a acestei activități care se desfășoară în fiecare zi și diferențele mari dintre femei și bărbați. În România, cele mai recente statistici în acest sens, din 2019 (pre-COVID-19), arată că există un decalaj foarte mare între femei și bărbați în activitățile de îngrijire neremunerată¹⁴ (unul dintre cele mai mari decalaje din Europa, [Eurostat](#), 2019). Introducerea întrebărilor în Ancheta Forței de Muncă sugerate de cea de-a 18-a Conferință Internațională a Statisticienilor din domeniul Muncii (ICLS) privind timpul de lucru poate oferi informații trimestriale despre munca neremunerată și utilizarea timpului de către femei și bărbați și, de asemenea, poate îmbunătăți statisticile migrației, care sunt foarte importante în România și pot ajuta la măsurarea contribuției lucrătorilor migranți la sectorul de îngrijire.

Măsurile din domeniul educației sunt, de asemenea, importante și sunt legate de obiectivele revizuite ale Consiliului European de la Barcelona, care a lansat și Strategia europeană de îngrijire. Aceste obiective sunt: cel puțin 45% dintre copiii cu vârsta sub trei ani participă la educația și îngrijirea timpurie. (Țintele specifice se aplică statelor membre care încă nu au atins obiectivele din 2002, acesta fiind și cazul României); și cel puțin 96% dintre copiii cu vârsta cuprinsă între trei ani și vârsta de începere a învățământului primar obligatoriu ar trebui să participe la educația și îngrijirea timpurie.

¹⁴Gestionarea alimentelor (prepararea alimentelor, coacerea, conservarea, congelarea și conservarea în conserve (de exemplu, gătitul, încălzirea alimentelor, curățarea fructelor de pădure, fierbere gem sau sirop de fructe, pregătirea hranei pentru mai târziu). Include, de asemenea, punerea mesei și servirea, întreținerea gospodăriei, cum ar fi precum curățenia locuinței, grădinăritul, îngrijirea animalelor de companie, îngrijirea hainelor, construcții și reparații, cumpărături și servicii, administrarea gospodăriei, îngrijirea copiilor și îngrijirea unui membru adult al gospodăriei.

Creșterea participării femeilor la luarea deciziilor în sfera economică și politică, cu obiectivul de paritate.

Participarea femeilor la luarea deciziilor în sfera economică și politică este domeniul în care România are cei mai mici indicatori în toate clasamentele și analizele internaționale. Acest considerent are un impact negativ asupra tuturor celorlalte domenii. Procesul de luare a deciziilor echilibrat și incluziv este profitabil nu numai pentru femei, dar contribuie la o creștere economică importantă (după cum se arată mai sus) și poate conduce la schimbări societale mai democratice și echitabile.

După cum s-a menționat în Capitolul II, secțiunea d), Accesul femeilor la luarea deciziilor și la pozițiile de putere în domeniul economic este foarte redus. Legislația și politicile actuale care abordează această problemă nu sunt numeroase și principalii factori de schimbare sunt legislația UE și internațională, precum și lobby-ul și acțiunile rețelelor profesionale ale femeilor. Transpunerea Directivei UE 2022/2381 a Parlamentului European și a Consiliului European privind îmbunătățirea echilibrului de gen în rândul directorilor companiilor cotate la bursă este în curs de transpunere în legislația națională (Proiectul de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 24) /2017), precum și introducerea cotelor de gen pentru consiliile de administrație și directorii companiilor cotate la bursă. Această prevedere legală va fi un pas important înainte, dar legea ar trebui să includă mecanisme clare de monitorizare și sancționare, pentru a fi eficientă. Stereotipurile de gen, rețelele de putere masculină, violența împotriva femeilor (în special hărțuirea sexuală la locul de muncă) sunt obstacole fundamentale în calea accesului femeilor la luarea deciziilor și la pozițiile de putere. Acest lucru este subliniat în literatura existentă și a fost, de asemenea, recurent în discuțiile cu reprezentantele asociațiilor profesionale de femei care au fost consultate. Ele au subliniat necesitatea eliminării stereotipurilor de gen în educație, nevoia de a avea sesiuni de informare, dar și module de formare pe probleme de egalitate de gen cu toți angajații, dar mai ales cu bărbații care ocupă funcții de conducere. Introducerea indicatorilor de egalitate de gen (de exemplu, femei în consilii, probleme legate de egalitatea gen, GIS, GB) în instrumentele financiare - fonduri europene, credite acordate etc. - ar putea fi un stimulent util pentru a avea mai multe femei în luarea deciziilor. De asemenea, infrastructurile și materialele de îngrijire sunt cruciale pentru accesul femeilor la posturi de conducere.

În ceea ce privește reprezentarea politică a femeilor, mulți factori sunt comuni cu sectorul economic: stereotipurile de gen, rolurile tradiționale de gen, violența împotriva femeilor în politică, povara îngrijirii și lipsa infrastructurii de îngrijire. În plus, cadrul legal este foarte slab, neexistând obligația efectivă pentru partidele politice de a respecta o reprezentare echilibrată a ambelor sexe în conducerea lor și în constituirea listelor electorale. Introducerea cotelor de gen în legile electorale ar fi un pas important pentru a iniția o dinamică reală în favoarea egalității de gen în spațiul politic. Introducerea indicatorilor de gen în evaluarea finanțării publice pentru partidele politice poate crește gradul de conștientizare și poate produce date privind inegalitățile de gen.

Atât pentru sfera economică, cât și pentru cea politică, accesul femeilor la luarea deciziilor necesită mai multe date și analize privind situația actuală. Sesiunile de conștientizare cu privire la inegalitățile de gen și stereotipurile de gen, formarea pentru egalitatea de gen, trainingurile pentru sprijinirea și consolidarea leadership-ului femeilor trebuie să fie dezvoltate și să devină acțiuni frecvente în ambele sectoare. Fondurile sociale europene și fondurile de sprijin tehnic

ale DG Reform ar putea fi o sursă de finanțare, indiferent dacă sunt concepute proiecte cu obiective clare de creștere a egalității de gen sau de consolidare a capacității instituționale.

Reducerea violenței bazate pe gen în lumea muncii și în spațiul public prin îmbunătățirea cadrului legislativ și prin creșterea conștientizării actorilor din mass media, din instituțiile religioase, dar și a publicului

Violența de gen la locul de muncă și în spațiile publice poate avea un efect negativ asupra femeilor afectate de acest tip de violență, dar mai larg și asupra familiilor lor, comunității, afacerilor și întregii societăți. Aceste efecte sunt atât sociale, cât și economice. Costul violenței conjugale și al celorlalte violențe bazate pe gen a fost calculat pentru UE la 175 de miliarde de euro în 2019, iar pentru România la 7,6 miliarde de euro anual ([EIGE, 2021](#)). În acest calcul efectele violenței din lumea muncii au fost incluse doar parțial. Prevenirea acestui tip de violență este strâns legată și de educația din primele etape ale vieții pentru a combate stereotipurile de gen, joacă un rol important în perpetuarea comportamentelor din sfera violenței bazată pe gen.

Potrivit ONU¹⁵, violența bazată pe gen este cea mai răspândită încălcare a drepturilor omului din lume.

Hărțuirea sexuală, violența verbală și psihologică sunt forme comune de violență în sfera profesională. Acest lucru a fost recurent în timpul consultărilor cu părțile interesate: mai multe femei au subliniat că o astfel de violență este larg răspândită în lumea muncii și în politică.

Este foarte important ca violența la locul de muncă să fie înregistrată în mod corespunzător și ca toate locurile de muncă (publice și private) să aibă măsuri specifice în tratarea cazurilor de violență, precum și protocoale pentru a face față cazurilor existente.

Ratificarea și punerea în aplicare a Convenției 190 a OIM reprezintă o mare oportunitate pentru adoptarea unui cadru juridic cuprinzător pentru a aborda violența împotriva femeilor la locul de muncă. Pe lângă prevederi foarte clare și un proces de monitorizare eficient și sancțiuni precise (de exemplu interzicerea participării la programele de achiziții publice sau alte tipuri de restricții), este nevoie de pregătirea personalului însărcinat cu implementarea și verificarea legilor (profesioniști în resurse umane și inspectori de muncă).

Fondurile europene și internaționale și cursurile de formare pot fi utilizate pentru activități de formare și elaborarea de instrumente specifice pentru implementarea politicilor anti-hărțuire și anti-vioență în lumea muncii.

Capitolul V Implementarea Planului Național de Acțiune

Implementarea Planului național de acțiune pentru împuternicirea economică și politică a femeilor va fi realizată de către ministerele și structurile guvernamentale competente, în conformitate cu mandatele acestora și în colaborare cu ANES. Măsurile legislative propuse

¹⁵ Mai multe pe această temă

<https://news.un.org/en/story/2022/11/1131047#:~:text=Violence%20against%20women%20and%20girls,state%20kicking%20off%20the%20%E2%80%99CUNiTE!>

înseamnă că și Parlamentul va avea șansa să urmărească și să contribuie la implementarea legislației menționate și, bineînțeles, să poarte dezbateri pe marginea legislației prezentate. O parte din activitățile specifice Planului Național de Acțiune vor fi întreprinse și coordonate de ANES.

Alte activități specifice pot fi implementate prin implicarea partenerilor instituționali și prin granturi pentru concursuri de proiecte și/sau alte mecanisme specifice, care mobilizează toate părțile implicate să acționeze în domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, în special pentru împuternicirea economică și politică a femeilor.

Instituțiile menționate însărcinate cu implementarea vor fi, de asemenea, responsabile de furnizarea indicatorilor de realizare și de rezultat trimestrial. Acest lucru va permite mecanismului de guvernare (Secțiunea IX) să efectueze monitorizarea și evaluarea implementării planului și va contribui, de asemenea, la aceste evaluări intermediare și finale.

Capitolul VI Monitorizarea și evaluarea implementării Planului Național de Acțiune

Principala responsabilitate pentru monitorizarea și evaluarea (M&E) Planului național de acțiune revine grupului operativ de monitorizare gestionat de ANES în cadrul mandatului mecanismului de guvernare. CONES și COJES ar trebui, de asemenea, să joace un rol cheie în monitorizarea și evaluarea implementării și să lucreze împreună cu autoritățile relevante pentru a asigura o finanțare adecvată pentru competențele regionale și locale în diferitele domenii care urmează să fie dezvoltate.

Cu toate acestea, nivelul scăzut de descentralizare fiscală din țară ar putea face acest lucru dificil și, prin urmare, finanțarea structurală a UE va avea un rol important în atingerea obiectivelor la nivelurile inferioare de guvernare.

Cu toate acestea, ar trebui depus un efort de adaptare a măsurilor la realitățile de la nivelul județean și local, care sunt mai aproape de nevoile cotidiene ale oamenilor. Deși bugetarea de gen nu este abordată direct în această strategie, este evident că revizuirea legislației și politicilor de promovare a femeilor în sfera economică și politică ar trebui să aibă resurse specifice identificate pentru atingerea obiectivelor propuse.

Capitolul VII Principiile Procesului de Monitorizare

Principiile cheie de monitorizare și evaluare (M&E) pentru Planul național de acțiune privind împuternicirea economică și politică a femeilor sunt:

1. Indicatori „sănătoși ”: Pe lângă faptul că se asigură că indicatorii aleși sunt SMART (specifci, măsurabili, realizabili, relevanți și limitați în timp), aceștia ar trebui să reflecte atât rezultatele, cât și etapele de referință, precum și să contribuie la atingerea obiectivelor strategice ale Strategiei naționale.
2. Participarea părților interesate: principalele părți interesate ar trebui să participe activ la procesul de monitorizare și evaluare prin validarea indicatorilor, furnizarea de date sau informații pentru măsurarea indicatorilor și să fie răspunzătoare pentru activitățile/măsurile aflate sub responsabilitățile ministerului de resort.

3. Eficiență: măsurile/activitățile acestui plan trebuie executate pe toată perioada de timp prevăzută, pentru a produce rezultatele indicate cu resursele care au fost alocate. Această alocare de resurse este importantă, deoarece aceasta va arăta, la rândul său, dacă există provocări în procesele prin care sunt livrate rezultatele.

4. Eficacitate: măsurile/activitățile planului trebuie monitorizate pentru a se asigura că ating rezultatele și impactul sau efectele scontate.

5. Durabilitate: măsurile/activitățile ar trebui să conducă la rezultate durabile în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați în prioritățile și obiectivele stabilite în prezentul Plan de acțiune. Împreună cu eficiența și eficacitatea, procesul de monitorizare ar trebui să permită efectuarea de modificări relevante în cazul în care rezultatele și impactul/efectele scontate nu sunt atinse.

6. Considerații etice: Toate măsurile/activitățile ar trebui să respecte drepturile omului ale participanților și să tragă la răspundere părțile publice interesate. Trebuie să se evite orice tip de lezare, să se promoveze bunăstarea, să asigure corectitudinea, transparența și acțiunile să fie realizate cu profesionalism și integritate.

7. Îmbunătățirea continuă: rezultatul monitorizării și evaluării măsurilor/activităților prezentului Plan de acțiune ar trebui utilizat pentru a le îmbunătăți continuu și pentru a evalua rezultatele și indicatorii, dacă sunt relevanți, pentru a asigura atingerea principalelor obiective.

Capitolul VIII Procesul de monitorizare al Planului Național de Acțiune

Implementarea eficientă a planului național de acțiune pentru împuternicirea femeilor trebuie să fie însoțită de un proces solid de monitorizare care va permite urmărirea progresului, identificarea provocărilor și luarea de decizii informate, bazate pe dovezi.

Se poate înființa un grup operativ de monitorizare (în cadrul mecanismului de guvernantă) care să includă instituțiile responsabile cu implementarea măsurilor, precum și membri ai organizațiilor societății civile, mediului academic și partenerii sociali. Termenii de referință (TOR) pentru grupul operativ de monitorizare, care îi definesc mandatul, responsabilitățile, structura de raportare și procedurile operaționale pot fi găsiți în **Anexa 3**.

Cadrul de monitorizare poate fi găsit în **Anexa 1** a acestui plan. Acesta include indicatori de realizare și de rezultat, atât calitativi, cât și cantitativi, referitori la măsurile specifice care au fost propuse. Au fost incluse, de asemenea, o serie de obiective, precum și elemente de referință și surse de informații pentru verificare.

Selecția indicatorilor a respectat obligația ca aceștia să fie specifici, măsurabili, realizabili, relevanți și limitați în timp (SMART) și să reflecte diferitele dimensiuni ale împuternicirii economice și politice a femeilor; de asemenea, această selecție a fost realizată folosind cercetările actuale, obligații și ținte pe care și le-a asumat guvernul român în cadrul UE și ONU sau al altor angajamente naționale. Pe lângă datele dezagregate care vor fi necesare, sunt sugerate și alte instrumente de colectare a informațiilor (sondaje de opinie, anchete de

satisfacție a beneficiarilor și altele) precum și includerea unor grupuri specifice ale populației în eforturile de monitorizare (prin focus grupuri sau alte informații și date).

În timp ce unele dintre măsuri includ indicatori de rezultate care vor fi ușor verificați (de exemplu măsuri legislative), în alte cazuri trebuie verificat dacă metodologiile de colectare a datelor sunt în vigoare sau dacă sunt adaptate pentru a colecta date dezagregate pe sex. În unele cazuri, valorile de referință vor fi identificate cu ușurință, în timp ce în altele este posibil ca valoarea de referință să fie necunoscută până când un sondaj specific sau un chestionar legat de măsură (de exemplu, formarea în probleme de egalitate de gen) poate dezvălui situația existentă. Datele administrative și evaluările calitative (de către experți sau contributori cheie) vor completa, de asemenea, informațiile de bază și vor fi, de asemenea, utilizate în cazul în care instrumentele specifice de colectare a datelor nu au fost posibile pentru a măsura implementarea sau rezultatul măsurii. În mod ideal, frecvența raportării ar trebui să fie trimestrială, iar formatul ar trebui să fie electronic. Grupul operativ de monitorizare ar trebui să se asigure că sunt instituite mecanisme de raportare transparente și responsabile pentru a asigura acuratețea și fiabilitatea datelor (a se vedea Anexa 3).

Odată strânse informațiile, grupul operativ de monitorizare ar trebui să efectueze o analiză a datelor și să elaboreze o evaluare a progresului în atingerea obiectivelor planului național de acțiune. Rolul grupului operativ va fi cheie în evaluarea intermediară și finală a Planului național de acțiune. Analiza datelor ar trebui să utilizeze metode calitative și cantitative pentru a analiza tendințele, a identifica lacunele și a evalua eficacitatea politicilor și intervențiilor. Integrarea perspectivelor sensibile la gen și intersecționale în analiză pentru a surprinde diversele experiențe și nevoi ale femeilor va fi esențială în formularea recomandărilor pentru mecanismele de guvernare ale planului.

Grupul de lucru ar trebui să poată solicita feedback de la părțile interesate, inclusiv de la organizațiile de femei, grupurile marginalizate și comunități, cu privire la implementarea planului național de acțiune în cadrul mecanismului de guvernare. Acest feedback ar trebui să fie folosit pentru a face ajustările și perfecționarea politicilor, programelor și strategiilor menite să promoveze împuternicirea economică și politică a femeilor. Grupul de lucru va asigura un proces de luare a deciziilor participativ și incluziv pentru a genera recomandări de îmbunătățire și va introduce responsabilitate și transparență în procesul de monitorizare.

Grupul operativ de monitorizare va sprijini mecanismul de guvernare în diseminarea constatărilor și recomandărilor de monitorizare către părțile interesate relevante, inclusiv factorii de decizie, agențiile guvernamentale, organizațiile societății civile și publicul larg. Grupul operativ ar trebui să fie prezent în timpul acțiunilor de evaluare a implementării și în procesul de urmărire a rezultatelor (follow up), cum ar fi întâlniri periodice de revizuire, audieri publice și angajarea în eforturile de advocacy pentru a aborda provocările identificate în cadrul mecanismului de guvernare.

Procesul și mecanismul de monitorizare vor stimula responsabilitatea, vor promova transparența și vor facilita luarea deciziilor bazate pe dovezi. Acesta va consolida eforturile în curs de desfășurare în țară pentru a monitoriza și evalua eforturile de promovare a împuternicirii economice și politice a femeilor (de exemplu, în contextul ODD-urilor și al angajamentelor internaționale, cum ar fi CEDAW și punerea în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing), pentru a obține rezultate de dezvoltare durabilă și incluzivă.

Capitolul IX Mecanismul de guvernare al Planului Național de Acțiune

Mecanismul de guvernare al Planului național de acțiune pentru abilitarea economică și politică a femeilor din România ar trebui să supravegheze implementarea și să aibă o perspectivă politică și tehnică. Din punct de vedere politic, pe lângă principalele entități guvernamentale care ar trebui să ia parte în calitate de părți interesate și părți care implementează măsurile din domeniul lor de activitate, reprezentante ale ONG-uri de femei, reprezentanți ai mediului academic și ai partenerilor sociali ar trebui, de asemenea, invitate în mod oficial să facă parte din mecanism.

ANES, CONES și COJES vor avea un rol special în calitate de coordonatori ai monitorizării planului.

Mecanismul în sine poate fi alcătuit dintr-un comitet director la nivel înalt și un comitet tehnic însărcinat cu elaborarea raportului relevant. De asemenea, ar trebui înființat un grup operativ de monitorizare. Un proiect de mandat pentru mecanismul de guvernare este inclus în **Anexa 2** și pentru grupul operativ de monitorizare în **Anexa 3**.

Înființarea acestui mecanism va acorda un statut puternic implementării planului și va servi la realizarea conexiunilor relevante cu alte procese la nivel înalt pentru realizarea angajamentelor naționale. Implicarea instituțiilor naționale și județene în plan va asigura aplicarea unei abordări transsectoriale.

Direcția prioritară/tipul măsurii	Politică/Măsură	Entitate guvernamentală responsabilă sau alte instituții / autorități publice	Indicatori de realizare	Valoare de referință și sursă	Indicatori de rezultat	Țintă și sursă	Resurse bugetare sau de altă natură	Calendar
1 Generarea de politici privind piața forței de muncă, inclusiv a celor finanțate din fondurile structurale ale UE								
Măsurile legislative	Transpunerea Directivei (UE) 2023/970 privind transparența salarială	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale	Pregătirea transpunerii directivei în legislația relevantă a muncii sau în legislație nouă	Codul muncii - Legea nr. 53/2003, (Monitorul Oficial al României)	Modificări ale legislației relevante pentru a introduce sau a consolida transparența salarială, inclusiv instrumentele de politică și măsurile care trebuie luate de guvern, astfel încât: Angajatorii trebuie să informeze solicitanții cu privire la salariul inițial sau la intervalul de remunerare, fie în anunțul de angajare, fie înainte de interviu. Angajatorii nu au voie să întrebe candidații despre istoricul lor salarial. Angajatorii cu cel puțin 100 de salariați trebuie să raporteze periodic date cu privire la salarii. Angajatorii trebuie să facă ușor accesibilă angajaților o descriere neutră din punctul de vedere al genului a criteriilor folosite pentru a defini salariul și progresul în carieră.	Transpunerea efectuată (Monitorul Oficial al României)	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale (cabinetul ministrului) Institutul Național de Statistică	2024-2026

Modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 prin introducerea obligativității angajării/numirii (nerecomandate) experților în egalitate de șanse și a tehnicienilor egalității de șanse în sectorul public și privat.

Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse și Parlamentul

Amendament pregătit

Legea nr. 202/2002 cu recomandarea de a angaja/numi experți și tehnicieni în egalitate de șanse în sectorul public și privat

Amendament adoptat

Legea nr. 202/2002 modificată (Monitorul Oficial al României)

Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse

2024-2026

Introducerea obligativității consultării expertului în egalitate de șanse în activitatea comisiei mixte a companiilor, în conformitate cu articolul 13 din Decizia nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare, precum și încheierea contractelor colective de muncă

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

A fost introdusă obligația de a consulta expertul în egalitatea de șanse în activitatea comisiei mixte a societăților

Articolul 13 din Decizia nr. 833/2007 a Cartei sociale europene Codul muncii Codul Muncii Nr 53/2003, impus în 2017 de Legea nr. 53/2017 / Codul muncii nr. 53/2003 modificat în 2017 prin Legea nr. 53/2017 (Monitorul Oficial al României)

Îmbunătățirea negocierilor cu partenerii sociali, care includ preocupări legate de egalitatea de șanse în încheierea contractelor colective de muncă


Expertii în egalitatea de șanse sunt angajați și sunt consultați activ în activitatea comisiilor mixte din companii în timpul negocierii contractelor colective.

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale (bugetele resurselor umane)

2024-2026

Măsuri
administrative

<p>Ateliere de formare /informare pentru autoritățile publice de la nivel local, județean și național în domeniul politicilor de ocupare a forței de muncă, mobilitate și migrație a forței de muncă cu privire la integrarea dimensiunii de gen și dreptul la tratament egal în aceste domenii</p>	<p>Ministerul Muncii și Solidarității Sociale în colaborare cu ANES</p>	<p>Numărul de ateliere de formare/informare privind integrarea perspectivei de gen la nivel național. Numărul de ateliere de formare/informare privind integrarea perspectivei de gen la nivel regional. Numărul de ateliere de formare/informare privind integrarea perspectivei de gen la nivel local. Numărul de bărbați și numărul de femei formați. Feedback și evaluare: Solicitare feedback de la participanții la ateliere, părțile interesate și beneficiari pentru a evalua eficacitatea, relevanța și calitatea atelierelor de formare/informare. Acest lucru poate contribui la viitoarele organizări ale atelierelor și poate asigura îmbunătățirea în</p>	<p>Formarea în domeniul egalității de gen (anul și numărul de persoane) Ministerul Muncii și Solidarității Soiale și ANES</p>	<p>-Participare sporită: Măsurarea numărului de autorități publice care participă la ateliere în comparație cu numărul țintă sau cu ratele istorice de participare. O creștere a prezenței indică un interes și un angajament tot mai mare față de subiectele abordate. – Dobândirea cunoștințelor: Evaluarea dobândirii cunoștințelor participanților prin evaluări sau chestionare înainte și după atelier. Aceasta poate include înțelegerea principiilor integrării perspectivei de gen, a legislației relevante și a celor mai bune practici pentru promovarea egalității de tratament în politicile privind ocuparea forței de muncă și migrația. – Implementarea politicilor: Monitorizarea adoptării și implementării practicilor și politicilor de integrare a dimensiunii de gen în cadrul autorităților publice în urma atelierelor de lucru. Acest lucru ar putea implica urmărirea integrării perspectivelor de gen în documentele de politică, liniile directe și procesele de luare a deciziilor.</p>	<p>100% Participarea tuturor funcționarilor relevanți la nivel local, județean și național cu competențe în domeniul ocupării forței de muncă, mobilității și migrației forței de muncă (înregistrări și evaluări ale formării)</p>	<p>ANES, ministere, municipii, județe</p>	<p>2024-2028 (anual)</p>
---	---	---	---	--	---	---	------------------------------

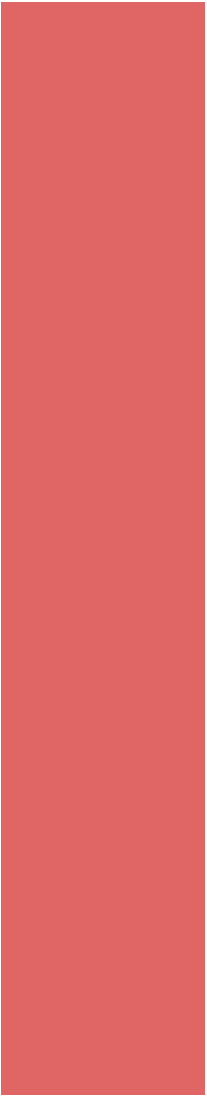


abordarea nevoilor
autorităților publice
în acest domeniu.

– Dezvoltarea planurilor de acțiune: Evaluarea elaborării de planuri de acțiune sau strategii de către autoritățile publice pentru a încorpora principiile integrării perspectivei de gen și ale egalității de tratament în politicile lor privind ocuparea forței de muncă, mobilitatea și migrația. Aceste planuri ar trebui să sublinieze obiectivele, activitățile și termenele specifice de implementare.

– Colaborarea cu părțile interesate: Măsurarea nivelului de colaborare și parteneriat între autoritățile publice, părțile interesate relevante (de exemplu, ONG-uri, grupuri de advocacy) și organizațiile internaționale în promovarea integrării perspectivei de gen și a obiectivelor egalității de tratament. Aceasta poate include formarea de grupuri de lucru, inițiative comune sau acorduri de partajare a resurselor.

– Colectarea și monitorizarea îmbunătățită a datelor: Evaluarea îmbunătățirii sistemelor de colectare și monitorizare a datelor din cadrul autorităților publice pentru a urmări progresele



înregistrate în ceea ce privește indicatorii egalității de gen în ocuparea forței de muncă, mobilitate și migrație. Aceasta poate include disponibilitatea datelor defalcate pe sexe și stabilirea unor mecanisme de monitorizare pentru a identifica disparitățile și lacunele.

Formarea inspectorilor de muncă pentru identificarea inegalităților salariale între femei și bărbați

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale în colaborare cu ANES

Numărul de cursuri de formare privind egalitatea de remunerare. Numărul de bărbați și numărul de femei formați. Feedback și evaluare: Solicitarea feedback-ului de la participanții la atelier, părțile interesate și beneficiari pentru a evalua eficacitatea, relevanța și calitatea atelierelor de formare/informare. Acest lucru poate contribui la viitoarele organizări ale atelierelor și poate asigura îmbunătățirea continuă în abordarea nevoilor autorităților publice în acest domeniu.

Formarea în domeniul egalității de gen (anul și numărul de persoane) Ministerul Muncii și Solidarității Soiale și ANES; Ratele de respectare a egalității de remunerare în prezent (date administrative)

- Rata de conformitate legislativă: (de evaluat măsura în care angajatorii respectă cerințele prevăzute în legislație. Aceasta ar putea include efectuarea de audituri sau sondaje pentru a evalua dacă întreprinderile respectă reglementările privind egalitatea de remunerare)- Numărul de plângeri și acțiuni în justiție (numărul de plângeri depuse de angajați cu privire la practicile inegale de remunerare și urmărirea oricăror acțiuni legale întreprinse împotriva angajatorilor pentru încălcarea legislației).

Îmbunătățirea cu 60% a identificării inegalităților salariale. Creșterea ratei de conformare, reducerea cu 20% a plângerilor (indicatorii Inspecției Muncii și rapoartele RSE ale companiilor)

Inspecția muncii, Fonduri structurale europene, Întreprinderi (bugetele de resurse umane și RSE)

2024-2028 (anual)

Includerea aspectelor legate de egalitatea de șanse între femei și bărbați, relevante pentru dimensiunea de gen în acțiunile de control ale Inspecției Muncii (conform ghidurilor OIM: egalitatea în ceea ce privește condițiile de muncă (salarii și beneficii, ore de lucru și concedii); responsabilități legate de maternitate, paternitate și familiale (concediu de maternitate și paternitate, concedii parentale, prestații de maternitate în numerar, avort spontan și naștere de copil mort, adopție, drepturile femeilor însărcinate și care alăptează, siguranța locului de muncă cu

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale (Inspecția Muncii) în colaborare cu ANES

Formate revizuite ale rapoartelor de inspecție a muncii

Formatul actual al raportului de inspecție a muncii

Politicile și practicile angajatorilor sunt conforme cu prevederile legislative legate de egalitatea de gen (Evaluarea schimbărilor în politicile și practicile angajatorului legate de recrutare, angajare, promovare și compensare pentru a determina dacă acestea se aliniază cu obiectivele legislației)
-Satisfacția și percepția angajaților (sondaje de satisfacție a angajaților cu privire la implementarea legislației și percepția lor asupra corectitudinii în practicile de egalitate de șanse din cadrul organizației lor)

Rata de conformitate, Rata de satisfacție a angajaților (baza de date acțiunile de control ale Inspecției Muncii, sondajele de satisfacție a angajatorilor (rapoartele RSE, datele sondajelor EU SILC European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions pentru România)

Inspecția muncii, Întreprinderi (buget HR și RSE)

2024-2025

modificările legate de transpunerea directivei UE privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, dacă există);

Demnitatea la locul de muncă (hărțuire sexuală, violență la locul de muncă, riscuri psihosociale cu modificări legate de adoptarea Convenției OIM 190 și a legislației actuale);

Grupurile vulnerabile [lucrătorii ocazionali, temporari, sezonieri și lucrătorii operativi; lucrătorii la domiciliu (în special lucrătorii migranți); munca copiilor; munca forțată și traficul de persoane]

Auditul de gen al serviciilor oferite de către Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, ANOFM) (măsuri active pe piața muncii, plasare, legături cu formarea)

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, ANOFM, în colaborare cu ANES

Identificarea disparităților de gen în proiectarea și oferirea serviciilor ANOFM

Date privind beneficiarii serviciilor ANOFM dezagregate pe sexe și lista serviciilor

Formularea obiectivelor ANOFM astfel încât să țină cont de sex, vârstă, locație, handicap, rasă și statut de migrant pentru a elimina disparitățile de gen, numărul de servicii revizuite pentru servicii mai bune pentru beneficiarii bărbați și femei

Toate obiectivele ANOFM privind formarea profesională, ocuparea forței de muncă, căutarea unui loc de muncă, capacitatea de inserție profesională și alte măsuri active pe piața forței de muncă includ dimensiuni relevante și obiective specifice (date administrative ale PEA)

PEA și fondurile structurale ale UE

2024-2025

Instruirea președinților COJES privind aplicarea principiilor egalității de șanse și tratament între femei și bărbați la nivel local și județean, inclusiv în ceea ce privește integrarea dimensiunii de gen în buget

ANES

Numărul de cursuri de formare privind egalitatea de șanse între femei și bărbați. Numărul de bărbați și numărul de femei formați. Feedback și evaluare: Solicitare feedback de la participanții la atelier, părțile interesate și beneficiari pentru a evalua eficacitatea, relevanța și calitatea atelierelor de formare/informare. Acest lucru poate contribui la viitoarele organizări ale atelierelor și poate asigura îmbunătățirea continuă în

Numărul actual de cursuri de formare privind egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru COJES (ANES)

Cunoștințe mai bune despre egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru toți funcționarii formați (rapoarte de formare și evaluări)

100% dintre președinții COJES
50% îmbunătățire a dimensiunii de gen (rapoarte de formare și evaluări)

ANES

2024-2028
(anual)

abordarea nevoilor
autorităților publice
în acest domeniu.

Îmbunătățirea
competențelor în
rândul cohortelor
de femei în vârstă
(BM), inclusiv
profesionalizarea
activităților de
îngrijire și
extinderea
formării pentru a
include bărbații

Ministerul Muncii
și Solidarității
Sociale în
colaborare cu
ANES

Noi variante pentru
certificarea
profesională în
îngrijire (cadrul
național al
calificărilor).
Prezentul
catalog
profesional.
Cadrul actual al
calificărilor
Creșterea
atractivității
ocupațiilor de
îngrijire pentru
bărbați.
Echivalarea calificării
și certificării formării
profesionale pentru
îngrijire cu alte
formări comparabile.

Prezentul
catalog
profesional.
Cadrul actual al
calificărilor

Creșterea cu 20% a numărului
de femei în vârstă (40+) în
programele de formare
profesională

Contribuția la ținta națională de 17,4% din
învățarea adulților (obiectivele Pilonului
Sociale al UE pentru România)

Ministerul
Muncii și
Solidarității
Sociale
(formare
profesională)
și agențiile de
dezvoltare
regională și
locală cu
fonduri
structurale ale
UE

2024-2028
(anual)

Formarea inițială și periodică a experților în egalitate de șanse din inspectoratele școlare și unitățile școlare, precum și a personalului didactic, inclusiv directorii și consilierii școlari, din învățământul preuniversitar, pentru a avea o abordare pedagogică care favorizează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Ministerul Educației

Numărul de cursuri de formare privind egalitatea de șanse și de tratament în abordările pedagogice. Numărul de bărbați și numărul de femei formați. Feedback și evaluare (feedback de la participanții la ateliere, părțile interesate și beneficiari pentru a evalua eficacitatea, relevanța și calitatea atelierelor de formare. Acest lucru poate fi folosit în organizare viitoarelor atelierele și poate asigura îmbunătățirea continuă în abordarea nevoilor personalului educațional din acest domeniu.

Numărul actual de cursuri de formare privind genul pentru personalul școlar (Ministerul Educației și ANES)

Cunoștințe mai bune despre egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în abordarea pedagogică a tuturor funcționarilor instruiți (rapoarte de formare și evaluări)

100% față de situațiile anterioare.
50% inspectori școlari și unități școlare.
Îmbunătățirea cu 50% a cunoștințelor despre egalitatea de gen (rapoarte de formare și evaluări)

Ministerul Educației, ANES

2024-2028
(anual)

Campanie națională privind respectarea dreptului la tratament egal pentru persoanele supuse discriminării multiple (gen, dizabilitate, etnie, statut socio-economic, migrație, religie etc.), adresată elevilor și studenților

Ministerul Educației în colaborare cu Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse

Acoperirea campaniei (vizualizări pe platformele de comunicare socială, afișaje publice, vizualizări TV, radio și de presă, platforme de comunicare socială și comentarii de presă)

Atitudini actuale față de persoanele supuse discriminării multiple (sondaje FRA UE, rezultate pentru România privind minoritățile) Monitorizarea și evaluarea campaniei (rapoarte de campanie)

Sensibilizarea și implicarea publicului. Evaluarea nivelului de conștientizare și implicare a publicului cu privire la egalitatea de gen. Schimbări de atitudine. Empowerment and Self-Advocacy: Evaluarea măsurii în care campania a împuternicit persoanele supuse discriminării multiple să-și afirme drepturile, să pledeze pentru ele însele și să acceseze servicii și resurse de sprijin

Reducerea opiniilor discriminatorii cu privire la persoanele supuse discriminării multiple - (sondaj al direcției ODD, sondaj ad-hoc în rândul studenților sau sondaj World Values Survey) EU SILC (întrebări privind percepția de sine)

Ministerul Educației, ANES, Fonduri structurale

2024-2025

Dezvoltarea instrumentelor de implementare a legislației privind transparența salarială

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

Instrumente on-line la dispoziția companiilor pentru aplicarea noii legislații. Baza de date privind transparența salarială

Structura anchetei privind câștigurile salariale (Institutul Național de Statistică)

Reducerea diferenței salariale între femei și bărbați: Indicatorul principal ar fi o scădere a disparității dintre câștigurile salariale medii ale bărbaților și femeilor pentru activități similare.

Obiectivul UE privind diferențele salariale: 5,8 puncte procentuale (mai întâi trebuie efectuată o evaluare revizuită a diferenței salariale)

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

2024-2025

Măsuri de politică	Includerea conceptelor legate de stereotipuri, prejudecăți, drepturi egale, egalitate de șanse și tratament egal între femei și bărbați, discriminare și discriminare multiplă, în programele școlare, conform calendarului modificărilor curriculare pentru învățământul gimnazial.	Ministerul Educației	Programe școlare legate de stereotipuri, prejudecăți, drepturi egale, șanse și tratament egal și între femei și bărbați, discriminare și discriminare multiplă	Prezent Curricula școlară, Sondaj privind atitudinile sociale realizat de Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă din România 83% dintre români consideră că rolul principal al femeilor este acela de a avea grijă de casă și familie. NOTĂ: obținerea procentelor pe grupe de vârstă	Reducerea procentului de tineri care cred că rolul principal al femeilor este de a avea grijă de casă și familie. Barometrul de gen 2018, 52,6% dintre tineri (18-29 ani) consideră că este mai mult datoria femeii să desfășoare activități casnice (https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2021/01/Barometru-de-gen-2018.-Centrul-FILIA.pdf)	25% dintre tineri consideră că rolul principal al femeilor este de a avea grijă de casă și familie (repetarea sondajului sau a sondajului ad-hoc spre sfârșitul punerii în aplicare a planului. Sursă alternativă: World Value Survey https://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp)	Ministerul Educației, Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă	2024-2025
	Femeile în educația și carierele STEM	Ministerul Educației și Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării (MCID)	Strategia STEM revizuită pentru integrarea perspectivei de gen. Creșterea înscrierii și a menținerii femeilor și fetelor în programele de educație STEM. O mai mare reprezentare a femeilor în carierele STEM	Disparitățile de gen din STEM. Răspuns la cererea cererii de profesioniști STEM. Impactul diversității asupra inovării. Institutul Național de Statistică și MCID	Eliminarea disparității de gen în ceea ce privește diversitatea de gen și de vârstă în domeniile STEM. Procent mai mare de femei în poziții de decizie în domeniile STEM	Alinierea la Coaliția STEM a UE în ceea ce privește abordarea nevoii de inovare, creștere economică și locuri de muncă și stimularea competitivității economice prin inovare tehnologică (obiectivele Coaliției STEM a UE)	Finanțare din partea Uniunii Europene (Programul Educație și Ocupare 2021-2027, gestionat de Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene), colaborare cu universități și companii de tehnologie și	2024-2028

	<p>Reducerea riscului de sărăcie și excluziune a femeilor prin îmbunătățirea pieței muncii și reducerea fenomenului discriminării</p>	<p>Ministerul Muncii și Solidarității Sociale Agențiile de Dezvoltare Regională și Locală</p>	<p>Numărul sau procentul femeilor care participă la politici active în domeniul forței de muncă, la formarea profesională, la măsuri privind capacitatea de inserție profesională, care primesc pensii contributive și necontributive și alte beneficii.</p>	<p>Asigurările Sociale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Agențiile de Dezvoltare Regională</p>	<p>Reducerea procentului de femei expuse riscului de sărăcie și excluziune socială</p>	<p>Obiectivul UE pentru România de reducere a sărăciei: reducerea cu 2,5 milioane a numărului de persoane care trăiesc în sărăcie (EUSILC și date naționale) cel puțin 50% femei</p>	<p>sprijin din partea ONG-urilor și organizațiilor patronale axate pe egalitatea de gen în educație și forța de muncă</p>	<p>Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, Fonduri Structurale UE, Agenții de Dezvoltare Regională și Locală</p>	<p>2024-2028</p>
<p>Sprijinirea femeilor antreprenoare, inclusiv creșterea competențelor digitale</p>	<p>Ministerul Economiei, Antreprenoriatului și Turismului (MEAT), Camerele de Comerț, Agențiile de</p>	<p>Numărul de programe de sprijinire a antreprenoriatului feminin. Numărul de intervenții pentru accesul la tehnologiile digitale.</p>	<p>xx programe xx numărul întreprinderilor femei sprijinite Institutul Național de Statistică, Camererele de</p>	<p>Creșterea numărului de întreprinderi pentru femei. Creșterea dimensiunii întreprinderilor deținute de femei. Creșterea gradului de digitalizare a afacerilor femeilor.</p>	<p>xx% din întreprinderile deținute de femei. Dimensiunea medie a întreprinderilor deținute de femei (numărul de angajați). Site-ul web, vânzările online, integrarea comerțului electronic și implicarea întreprinderilor deținute de femei pe platformele de comunicare (Institutul Național de Statistică)</p>	<p>Ministerul Economiei, Antreprenoriatului și Turismului (MEAT), Camerele de Comerț, Agențiile de</p>	<p>2024-2028</p>		

	Dezvoltare Regională și Locală	Numărul întreprinderilor deținute de femei care beneficiază de sprijin	Comerț, MEEMA, Agențiile de Dezvoltare Regională și Locală			Dezvoltare Regională și Locală Fonduri structurale europene
Locurile de muncă verzi și sensibile la gen și dezvoltarea agriculturii cu integrarea perspectivei de gen	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale, Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor	Un acces mai mare al femeilor din zonele rurale la terenuri, credite, inputuri (cum ar fi semințe și îngrășăminte) și tehnologii avansate. Un număr mai mare de femei care au acces la locuri de muncă ecologice. Numărul de cursuri de formare și ateliere pentru schimbul de cunoștințe și introducerea de noi tehnologii. Numărul femeilor care ocupă locuri de muncă ecologice	Numărul femeilor cu acces la resurse, formare și tehnologie. Cartografierea cunoștințelor femeilor despre agricultura durabilă și practicile de conservare	Recunoașterea cunoștințelor femeilor în domeniul practicilor agricole și de conservare durabilă. Creșterea productivității și a ocupării forței de muncă în agricultură și inițiative ecologice. Reducerea disparității de gen în ceea ce privește accesul la resurse, formare și tehnologie	Alinierea la obiectivele UE de îmbunătățire a răspunsului dat de agricultura UE exigențelor societale privind alimentația și sănătatea, inclusiv alimentele de înaltă calitate, sigure și nutritive produse într-un mod durabil, pentru a reduce risipa de alimente, precum și pentru a îmbunătăți bunăstarea animalelor și a combate rezistența la antimicrobiene (Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale și Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor)	Colaborarea cu ministerele relevante. Accesarea fondurilor agricole ale UE, parteneriate cu instituții de cercetare agricolă, ONG-uri și organizații patronale axate pe dezvoltarea rurală
						2024-2028

	<p>Promovarea planurilor privind egalitatea de șanse în instituțiile publice și private ca mijloc de nediscriminare, inclusiv pentru locul de muncă</p>	<p>Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Agențiile de Dezvoltare Regională și Locală</p>	<p>Includerea planurilor privind egalitatea de șanse în planurile operaționale anuale ale instituțiilor guvernamentale. Includerea planurilor de egalitate de șanse în normele de achiziții publice, ca și criterii de departajare sau acordarea de puncte suplimentare pentru respectarea Legii nr. 202/2002</p>	<p>Numărul și/sau procentul existent al planurilor privind egalitatea de șanse în instituțiile publice și private (site-uri web și rapoarte RSE) Legea achizițiilor publice</p>	<p>Numărul/procentul monitorizat al instituțiilor publice și private care implementează un Plan de acțiune privind egalitatea de șanse. Numărul de procese de achiziții publice care includ planuri privind egalitatea de șanse ca cerințe sau criterii de departajare</p>	<p>100% dintre entitățile guvernamentale și companiile cu peste 100 de angajați (inclusiv francize) implementează planuri privind egalitatea de gen</p>	<p>Bugetele tuturor entităților publice, bugetele de HR și RSE ale companiilor private cu peste 100 de angajați</p>	<p>2024-2028</p>
<p>Date și informații</p>	<p>Colectarea și publicarea periodică și riguroasă a datelor statistice dezagregate la nivel regional, pe sex și domeniu de activitate, permițând analiza și combaterea diferențelor de remunerare</p>	<p>Institutul Național de Statistică</p>	<p>Statistici salariale disponibile și fiabile în funcție de sex, vârstă și mediul de rezidență</p>	<p>Structura Anchetelor privind salariile</p>	<p>Îmbunătățirea statisticilor privind remunerarea și îmbunătățirea măsurării și monitorizării diferenței de remunerare între femei și bărbați</p>	<p>Îmbunătățirea structurii anchetei privind câștigurile salariale prin transpunerea Directivei privind transparența salarială</p>	<p>Institutul Național de Statistică</p>	<p>2024-2028</p>

Dezvoltarea unui instrument Excel pentru măsurarea diferențelor de remunerare în sectorul privat, care poate fi descărcat de pe site-ul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. Institutul Național de Statistică

Stabilirea datelor publice privind egalitatea de remunerare

Publicarea voluntară a structurilor salariale pe sexe, vârstă și locație (companii private, rapoarte anuale)

Respectarea de către angajatori a raportării și ajustarea practicilor salariale nelocale

Toate companiile cu peste 100 de angajați au descărcat și completat informațiile necesare

Institutul Național de Statistică și Întreprinderi (bugete HR)

2024-2028

Revizuirea măsurării diferenței salariale

Institutul Național de Statistică

Îmbunătățirea măsurării diferenței de remunerare între femei și bărbați (neajustată, ajustată) în temeiul directivei transpuse privind transparența salarială

Structura anchetei privind câștigurile salariale

Îmbunătățirea măsurării statisticilor privind remunerarea și îmbunătățirea măsurării și monitorizării diferenței de remunerare între femei și bărbați

Diferența de remunerare între femei și bărbați revizuită, ajustată și neajustată (rapoartele anuale ale Institutului Național)

Institutul Național de Statistică

2024-2025

Efectuarea de cercetări (cantitative și calitative) pentru a înțelege factorii care stau la baza disparității foarte mari de gen pe piața forței de muncă

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

Analiza disponibilă și fiabilă a disparității de gen pe piața forței de muncă în funcție de vârstă, localizare, handicap, migrație și/sau statut minoritar

Analiza disponibilă (România și UE) privind factorii care determină disparitatea de gen pe piața forței de muncă din România

Dovezile care susțin consolidarea politicilor și a măsurilor, inclusiv a celor din prezentul plan de acțiune, incluzând măsuri mai bine direcționate pentru femeile care se confruntă cu provocări suplimentare de a intra, de a reveni sau de a rămâne pe piața muncii

Recomandări bazate pe date concrete pentru îmbunătățirea politicilor privind piața forței de muncă în România

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

2024-2025

	Crearea unei baze de date privind planurile de egalitate de șanse în instituțiile publice și private
TOTAL	21 Măsur

ANES

Baza de date disponibilă publicului

Planuri publice existente privind egalitatea de șanse (site-urile ministerelor relevante)
 Existența Planurilor de egalitate de șanse în companii private (rapoarte HR sau RSE) NOTĂ: Utilizarea IA, aceasta ar putea fi o sarcină relativ simplă

Îmbunătățirea măsurării indicatorilor privind piața forței de muncă și echilibrul dintre viața profesională și cea privată, la nivel instituțional

Îmbunătățirea sau eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați, îmbunătățirea avansării în carieră a femeilor, îmbunătățirea satisfacției angajaților, îmbunătățirea politicilor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, reducerea plângerilor privind practicile discriminatorii (rapoarte anuale, rapoarte ale inspecției muncii).

ANES, ministere, municipii, județe, companii

2024-2025

Direcția prioritară/tipul măsurii	Politică/Măsură	Entitate guvernamentală responsabilă sau alte instituții / autorități publice	Indicatori de realizare	Valoare de referință și sursă	Indicatori de rezultat	Țintă și sursă	Sursa bugetului	Calendar
2. Echilibrul dintre viața profesională și cea privată, cu atenție pe identificarea elementelor economiei îngrijirii în România								
Măsurile legislative	Implementarea Directivei UE 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și încurajarea unei distribuții mai echitabile a concediului pentru creșterea copilului între femei și bărbați	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Parlamentul	Modificări ale regulilor privind concediul de maternitate, paternitate și parental. Stabilirea stimulentei economice și sociale pentru investițiile în infrastructura de îngrijire. Stabilirea cerințelor de calitate pentru infrastructura și serviciile de îngrijire (Monitorul Oficial al României)	Normele existente privind concediul de maternitate, paternitate și concediul parental. Stimulente economice și sociale existente. Cerințe existente pentru înființarea centrelor de îngrijire.	Creșterea gradului de utilizare a concediilor de paternitate. Creșterea împărțirii concediilor parentale. Creșterea investițiilor în unitățile de îngrijire. Creșterea investițiilor. Îmbunătățirea calității centrelor de îngrijire.	50% creștere a concediilor paternale luate de către bărbați și 50% creștere a concediilor partajate sau parentale (baza de date privind protecția socială). Creșterea cu 30% a disponibilității facilităților de îngrijire (utilizarea stimulentei în evidențele agențiilor fiscale, registrul afacerilor, sondajul de afaceri). Sondaje de satisfacție a clienților centrelor de îngrijire	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Parlamentul	2024-2025
Măsurile administrative	Îmbunătățirea competențelor în rândul cohortelor de femei în vârstă (BM), inclusiv profesionalizarea activităților de îngrijire și creșterea formării profesionale a bărbaților în îngrijire;	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, ANOFM (formare profesională)	Numărul de femei din programele de formare profesională care le validează experiența de îngrijire; Numărul de bărbați în programele vocaționale pentru profesii de îngrijire	Programe vocaționale de îngrijire; Date administrative privind numărul de bărbați și femei în funcție de vârstă în programele profesionale legate de îngrijire	Un număr și procente mai mari de femei adulte în vârstă în programele profesionale și de educare (inclusiv finalizarea studiilor primare) care contribuie la angajamentele naționale privind	17,4% din totalul adulților din România – conform Strategiei Pilonului social al UE (date administrative privind formarea profesională; Date din Ministerul Educației, date din sondajul AFM)	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale (formare profesională), Ministerul Educației,	2024-2028

învățarea în rândul adulților

<p>Organizarea de ateliere de formare pentru personalul de resurse umane privind prevenirea factorilor care conduc la epuizare la locul de muncă, inclusiv promovarea mecanismelor de echilibru între viața profesională și cea privată (conform modificării din 2010 a Legii nr. 319 privind securitatea și sănătatea în muncă)</p>	<p>Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Sănătății, Agențiile Județene și de Dezvoltare Locală, Camerele de Comerț</p>	<p>Acorduri de colaborare cu entități publice și private; Numărul de ateliere; Numărul de femei și bărbați în funcție de vârstă, rezidență, handicap și statut de migrant; Feedback și evaluare: Solicitarea feedback-ului de la participanții la atelier, părțile interesate și beneficiarii pentru a evalua eficacitatea, relevanța și calitatea atelierelor de instruire / informare. Acest lucru poate ajuta pentru organizarea viitoarelor ateliere și poate asigura îmbunătățirea continuă în abordarea nevoilor lucrătorilor din acest domeniu.</p>	<p>Cursuri și finanțări existente. Încheierea contractului de colaborare pentru formarea lucrătorilor; Evaluări existente ale inspectoratelor teritoriale de muncă și măsurile de sănătate mintală în muncă din cadrul Strategiei Naționale de Sănătate</p>	<p>Reducerea practicilor de lucru care creează situații de burnout; includerea abordării cauzelor burnout-ului în contractele colective; conștientizarea publică cu privire la cauzele sindromului burnout; Îmbunătățirea condițiilor de muncă și de viață.</p>	<p>Îmbunătățirea indicatorilor de sănătate ocupațională. (Date administrative privind sănătatea la locul de muncă); Îmbunătățirea practicilor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată (datele sondajelor Fundației Europene pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Muncă și de Viață pentru România și EU SILC);</p>	<p>Ministerul Sănătății, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Agențiile de Dezvoltare Județene și Locale, Camerele de Comerț, Fonduri Structurale Europene</p>	<p>2024-2028</p>
--	---	--	---	---	---	---	------------------

	Dezvoltarea centrelor de servicii sociale (în parteneriat cu DGASPC) în vederea furnizării de servicii de creșă și/sau îngrijire de zi (în funcție de nevoile identificate la nivelul comunității)	Agentii de Dezvoltare Județeană și Locală în colaborare cu Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de șanse, Ministerul Educației, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale	Numărul de infrastructuri și servicii de calitate pentru copii, adulți dependenți și persoane cu handicap	Numărul de infrastructuri dedicate pentru copii, adulți dependenți și persoane cu handicap, în funcție de tipul acestora (parteneriate publice, private și public-private); Catalogul serviciilor pentru copii, persoane adulte dependente și persoane cu dizabilități (parteneriate publice, private și public-private); Date administrative	Creșterea numărului de gospodării cu acces la facilități de îngrijire de zi, de calitate pentru copii, adulți dependenți și persoane cu dizabilități. Creșterea echilibrului dintre viața profesională și cea privată, măsurată prin timpul de lucru și munca de îngrijire neremunerată. Numărul și procentul de copii în funcție de sex și locație sub vârsta școlară primară în educația timpurie. Numărul și procentul de adulți dependenți, în funcție de sex și vârstă, care accesează structurile de îngrijire de zi. Numărul și procentul persoanelor cu dizabilități în funcție de sex și vârstă care accesează instituțiile de îngrijire de zi.	Cel puțin 45 % dintre copiii cu vârsta sub trei ani sunt înscriși în programele de educație și îngrijire a copiilor preșcolari. (Obiectivele specifice revizuite de la Barcelona se aplică statelor membre care nu au atins încă obiectivele din 2002, cum este cazul României); și cel puțin 96 % dintre copiii cu vârsta cuprinsă între trei ani și vârsta de începere a învățământului primar obligatoriu ar trebui să fie înscriși în programele de educație și îngrijire a copiilor preșcolari. Creșterea numărului de adulți dependenți aflați în centre de îngrijire de zi în funcție de sex și rezidență și creșterea numărului de persoane cu handicap în funcție de vârstă, rezidență și nivel de handicap (strategia Europeană privind serviciile de îngrijire)	Agentii de Dezvoltare Județeană și Locală în colaborare cu Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, Ministerul Educației, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Fonduri Structurale Europene	2024-2028
--	--	--	---	---	--	--	--	-----------

	Transpunerea și implementarea directivei UE privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale; Ministerul Finanțelor	Modificări ale concediilor de maternitate, paternitate și parentale; stimulente pentru investiții în infrastructura și serviciile de îngrijire (credite fiscale, subvenții); modificări ale regimului timpului de lucru și al locului de muncă	Registrele administrative privind protecția socială; ANOFM, Foundation for the Improvement or Working and Living Conditions Surveys (date despre România); acorduri colective cu clauze antidiscriminare și concediere și gestionarea timpului și locului de muncă; Date și rapoarte administrative privind Inspekția Muncii	Îmbunătățirea utilizării timpului (mai mult timp de lucru pentru femei, mai multe activități de îngrijire neremunerate pentru bărbați NOTĂ: a se vedea măsura privind îmbunătățirea măsurării timpului de lucru); concediile de paternitate și concediile parentale; Numărul și procentul de concedii comune; numărul și procentul de concedii pentru creșterea copilului și/sau de îngrijire pe sexe; numărul de întreprinderi care oferă concedii suplimentare; numărul și procentul lucrătorilor cu un acord de muncă flexibil în funcție de tip (program de lucru redus, program de lucru flexibil și flexibilitate în locul de muncă).	Contribuția la toate cele trei obiective ale Pilonului social pentru România: rata de ocupare a forței de muncă de 74,7, învățarea în rândul adulților 17,4 și reducerea sărăciei cu -2.532 în combinație cu reducerea diferenței de remunerare și a oportunităților de învățământ superior și profesional; Dosare administrative privind protecția socială; ANOFM, Foundation for the Improvement or Working and Living Conditions Surveys (date despre România); acorduri colective cu clauze antidiscriminare și concediere și gestionarea timpului și locului de muncă; Date și rapoarte administrative privind Inspekția Muncii	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale; Ministerul Finanțelor	2025-2026
--	---	---	--	--	---	--	---	-----------



Campanie de sensibilizare cu privire la echilibrul dintre viața profesională și viața personală în rândul populației active

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Sănătății

Acoperirea campaniei (vizualizări pe platformele de comunicare socială, afișaje publice, vizualizări TV, radio și presă, platforme de comunicare socială și comentarii de presă)

Nivelul de conștientizare de către publicul român a echilibrului dintre viața profesională și cea privată (sondaje Fundații Europene, Barometre de opinie din România)

Creșterea nivelului de conștientizare de către publicul român a echilibrului dintre viața profesională și cea privată


(Barometrul privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată realizat de Institutul Român pentru Evaluare și Strategie; Sondaje ale Fundației EUropan privind datele cu privire la condițiile de muncă și de viață pentru România)

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Sănătății

2025-2026

Măsuri de politici publice

<p>Dezvoltarea și implementarea programelor publice de afterschool / Școală după școală</p>	<p>Ministerul Educației și Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale (Învățământ Profesional), Administrațiile județene și locale</p>	<p>Planuri naționale sau județene pentru programe de afterschool (1. Înscrierea în program: Măsurarea numărului de elevi înscriși în programul after-school, defalcat pe grupe de vârstă, nivel de clasă, sex, locație, dizabilitate și statut de migrant; 2. Ratele de participare: Urmărirea ratelor de participare pentru a evalua nivelul de participare și implicare în rândul elevilor înscriși pe toată durata programului; 3. Personalul și participarea voluntarilor: Documentarea numărului și calificărilor membrilor personalului, voluntarilor, mentorilor și tutorilor implicați în desfășurarea activităților programului after-school;</p>	<p>Cadre de monitorizare pentru planurile și/sau activitățile existente de afterschool și vacanțe la nivel național, județean sau local. Cartografierea activităților afterschool existente, cercetarea cererii și ofertei de activități afterschool; credite fiscale pentru sponsorizarea activităților after school; numărul și procentul de copii în funcție de sex, locație, dizabilitate și statut de migrant în activitățile afterschool. (Date ale Ministerului Educației, rapoarte privind RSE, date fiscale)</p>	<p>Contribuția la un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată: Reducerea stresului și a volumului de muncă pentru părinții/tutorii care lucrează și care au copii înscriși în program; creșterea flexibilității și a capacității părinților/tutorilor de a-și menține locul de muncă, asigurându-se, în același timp că ,copiii lor sunt implicați în activități sigure și diversificate în timpul orelor de după școală; creșterea productivității și a satisfacției profesionale în rândul părinților/tutorilor care lucrează, care beneficiază de sprijinul oferit de programul after-school în satisfacerea nevoilor lor de îngrijire a copiilor; feedback de</p>	<p>Creșterea și îmbunătățirea programelor publice de afterschool și de vacanță, numărul și procentul de copii în funcție de vârstă, sex, rezidență, dizabilitate și statut de migrant participanți (Ministerul Educației și Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale (Învățământ Profesional), administrațiile județene și locale,</p>	<p>Ministerul Educației și Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale (Învățământ Profesional), Administrațiile județene și locale, întreprinderile naționale și locale</p>	<p>2024-2028</p>
---	---	---	--	--	---	--	------------------




4. Activitățile programului oferite: Identificarea gamei și diversității activităților și serviciilor furnizate de program, inclusiv sprijin academic, ajutor la teme, îndrumare, cursuri de dezvoltare personală, sport, arte și activități recreative;

5. Facilități și resurse utilizate: Evaluarea utilizării facilităților, echipamentelor, materialelor și resurselor alocate pentru activitățile programului after-school, cum ar fi sălile de clasă, laboratoarele, bibliotecile, computerele și spațiile de agrement;

6. Parteneriate și colaborări: Documentarea parteneriatelor și colaborărilor stabilite cu școlile, organizațiile comunitare, întreprinderile și alte părți interesate pentru a sprijini și

la părinți/tutori cu privire la modul în care participarea la program a influențat pozitiv capacitatea lor de a echilibra responsabilitățile profesionale și familiale. Alte contribuții: rezultate școlare, ratele de finalizare a temelor, abilități comportamentale și sociale, atitudinea față de învățare, dezvoltare personală, stiluri de viață sănătoase și wellness; implicarea și sprijinul comunității (prin implicarea voluntarilor, a întreprinderilor, a organizațiilor din societatea civilă și a altor persoane din comunitate).




îmbunătăți ofertele
programului after-
school;

7. Implicarea
părinților și a
tutorilor: Măsurarea
implicării părinților în
programul after-
school prin
participarea la
întâlniri părinte-
profesor, ateliere,
evenimente și
oportunități de
voluntariat;

8. Eforturi de
comunicare și
informare: Evaluarea
eforturilor de
comunicare și
informare pentru a
promova programul
after-school, inclusiv
buletine informative,
actualizări ale site-
ului web, postări pe
rețelele sociale și alte
materiale de
marketing.

Certificarea
academică și juridică
a personalului pentru
activități
extrașcolare;
subvenții și granturi
pentru dezvoltarea
activităților after
school; subvenții și



granturi pentru
formarea monitorilor
activităților după
școală; credite fiscale
pentru societățile
care subvenționează
activități după școală
pentru copiii
lucrătorilor; credite
fiscale pentru
sponsorii privați ai
programelor after
school.

<p>Introducerea de stimulente pentru gospodăria și întreprinderi pentru a înscrie copiii sub trei ani în programele de îngrijire a copiilor, de calitate și la prețuri accesibile;</p> <p>Stimulente pentru investiții în structuri pentru îngrijirea copiilor; eliminarea contrastimulentelor economice pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei, care împiedică, în special, femeile să intre pe piața muncii sau să lucreze cu normă întreagă și reducerea înscrierii copiilor în educația timpurie.</p>	<p>Ministerul Finanțelor, Ministerul Educației și Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, administrațiile județene și locale</p>	<p>Creșterea la 50 % a numărului de copii sub trei ani care beneficiază de servicii de calitate, de educație și îngrijire a copiilor preșcolari (obiectivul revizuit de la Barcelona) și creșterea la 95 % a numărului de copii cu vârsta cuprinsă între 3 ani și vârsta de începere a învățământului primar obligatoriu în domeniul educației și îngrijirii de calitate a copiilor preșcolari (obiectivul revizuit de la Barcelona)</p>	<p>Copii sub vârsta școlară primară înscriși în programele de educație preșcolară, în funcție de vârstă, sex, rezidență, dizabilitate și statut de migrant.</p>	<p>Îmbunătățirea utilizării timpului (mai mult timp de lucru și timp liber pentru femei, mai multe activități de îngrijire neremunerate pentru bărbați</p> <p>NOTĂ: a se vedea măsura privind îmbunătățirea măsurătorilor timpului de lucru);</p> <p>Acceptarea stimulentei; creșterea numărului de investiții private și public-private în dezvoltarea infrastructurii și serviciilor pentru îngrijirea copiilor.</p>	<p>Cel puțin 45% dintre copiii cu vârsta sub trei ani participă la educația și îngrijirea copiilor preșcolari. (Obiectivele specifice revizuite de la Barcelona se aplică statelor membre care nu au atins încă obiectivele din 2002, cum este cazul României); și cel puțin 96 % dintre copiii cu vârsta cuprinsă între trei ani și vârsta de începere a învățământului primar obligatoriu ar trebui să participe la educația și îngrijirea copiilor preșcolari. Creșterea numărului de adulți dependenți aflați în centre de îngrijire de zi în funcție de sex și locație și creșterea numărului de persoane cu handicap în funcție de vârstă, localizare și nivel de handicap (strategia Europeană privind serviciile de îngrijire)</p>	<p>Ministerul Finanțelor, Ministerul Educației și Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, administrațiile județene și locale</p>	<p>2024-2025</p>
<p>Promovarea egalității de gen în ceea ce privește pensiile (în completare față de reducerea diferențelor salariale și politicile de stimulare a îngrijirii copiilor)</p>	<p>Ministerul Finanțelor, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale</p>	<p>Egalitatea pensiilor și a vârstei de pensionare; recunoașterea revizuită a absenței de la locul de muncă din cauza perioadelor de îngrijire a copiilor și a altor persoane care beneficiază de prestații de pensie</p>	<p>Normele existente privind pensiile și recunoașterea absenței de la locul de muncă în ceea ce privește pensiile, Decalajul de pensii între femei și bărbați în România: 26% în 2019</p>	<p>Decalajul de pensii între femei și bărbați: Decalajul de pensii între femei și bărbați arată procentul cu care venitul mediu din pensii al femeilor este mai mare sau mai mic în comparație cu</p>	<p>Vârsta de pensionare egală 100 %: recunoașterea 100 % a absențelor datorate responsabilităților de îngrijire (date administrative; norme și date privind protecția socială), reducerea decalajului de pensii între femei și bărbați la 10 %</p>	<p>Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Casa Națională de Pensii Publice, Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială</p>	<p>2024-2025</p>

Date și informații	Efectuarea de cercetări (cantitative și calitative) pentru a informa angajații instituțiilor administrației publice și ai sectorului privat cu privire la noua directivă privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată și aplicarea acesteia în România	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale	Cercetare publicată și diseminată în rândul instituțiilor publice și private	Prezentarea informațiilor și cunoștințelor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată (cercetări academice, publice sau private, rapoarte RSE ale companiilor)	Îmbunătățirea cunoștințelor privind directiva recent transpusă privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată și modificările aduse legislației române	Îmbunătățirea dovezilor privind ajustarea și introducerea măsurilor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată (planificarea ministerială anuală și multianuală, rapoartele RSE)	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale	2026-2027
	Studiu care poate contribui la abordarea constrângerilor legate de cerere și ofertă din spatele accesului la educația timpurie pentru copiii cu vârste cuprinse între zero și trei ani	Ministerul Educației, Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, mediul academic	Studiu care identifică constrângerile legate de cerere și ofertă din spatele accesului la educația timpurie (calitate, preț, formare, locație, lipsa atitudinii, lipsa legislației)	Studii existente privind educația timpurie (ministerele relevante și mediul academic)	O mai bună cunoaștere și mai multe date privind politicile și investițiile în educația timpurie	Recomandări specifice pentru îmbunătățirea accesului la educație timpurie al copiilor cu vârsta cuprinsă între 0 și 3 ani	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Educației, Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, Fonduri structurale UE	2024-2025
				bărbații. Veniturile din pensii includ prestații pentru limită de vârstă, indemnizații de urmaș, precum și pensii provenite din planuri private individuale.				

<p>Modificări ale chestionarului adoptat de Conferința Internațională a Statisticienilor din Domeniul Muncii (ICLS) privind timpul de lucru și subutilizarea forței de muncă</p>	<p>LFS de Institutul Național de Statistică</p>	<p>Chestionarul ANOFM / INS modificat și aplicat trimestrial</p>	<p>Măsurarea actuală sau timpul de lucru (ANOFM România / INS)</p>	<p>Evaluarea trimestrială a persoanelor în activitatea de producție pentru uz propriu, care include (i) contabilitatea și gestionarea gospodăriei, achiziționarea și / sau transportul mărfurilor; (ii) pregătirea și/sau servirea mesei; (iii) curățarea, decorarea și întreținerea propriei locuințe sau a propriilor incinte, a bunurilor de folosință îndelungată și a altor bunuri, grădinaritul, deșeurile menajere și reciclarea, precum și îngrijirea animalelor domestice sau a animalelor de companie; (iv) îngrijirea și educarea copiilor, transportul și îngrijirea persoanelor în vârstă, a persoanelor</p>	<p>Statistici trimestriale privind munca de îngrijire neremunerată (ANOFM din România, site-ul Institutului Național de Statistică)</p>	<p>Institutul Național de Statistică, Fondurile structurale ale UE (Strategia europeană privind îngrijirea)</p>	<p>2024-25</p>
--	---	--	--	---	---	---	----------------

	<p>Studiu care poate contribui la abordarea constrângerilor legate de cerere și ofertă care stau la baza accesului la serviciile de îngrijire pentru adulții dependenți în vârstă, copiii aflați în întreținere și adulții cu handicap</p>	<p>Ministerul Educației, Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, mediul academic</p>	<p>Studiu care identifică constrângerile legate de cerere și ofertă din spatele accesului la educație timpurie (calitate, preț, formare, locație, atitudini, lipsă de legilizare)</p>	<p>Studii existente privind educația timpurie (ministerele relevante și mediul academic)</p>	<p>O mai bună cunoaștere și evidență a politicilor și a investițiilor în îngrijirea adulților dependenți, a copiilor dependenți și a adulților cu handicap</p>	<p>Recomandări specifice pentru îmbunătățirea accesului la servicii de îngrijire pentru adulții în vârstă dependenți, copiii aflați în întreținere și adulții cu handicap (strategia UE privind îngrijirea)</p>	<p>Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Educației, Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, Fonduri structurale UE</p>	<p>2024-25</p>
TOTAL	16-2 Măsur							

dependente sau a altor membri ai gospodăriei etc. Măsurarea timpului (una sau mai multe zile de 24 de ore într-o perioadă de șapte zile sau o săptămână)

Direcția prioritară/tipul măsurii	Politică/Măsură	Entitate guvernamentală responsabilă sau alte instituții / autorități publice	Indicatori de realizare	Valoare de referință și sursă	Indicatori de rezultat	Țintă și sursă	Sursa bugetului	Calendar
3 Participarea la luarea deciziilor în sferile economice și politice în scopul parității								
Măsuri legislative	Transpunerea Directivei (UE) 2022/2381 privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor companiilor cotate la bursă și măsuri conexe	Autoritatea de Supraveghere Financiară și alte ministere relevante	Transpunerea Directivei, monitorizare clară și mecanisme de sancționare; modificări legislative suplimentare, dacă este necesar	Legea financiară și bursieră și orice altă legislație relevantă care reglementează piața bursieră	Respectarea normelor de către societățile cotate la bursă	Toate societățile cotate la bursă ar trebui să aibă, în termen de 4 ani, membri în care sexul subreprezentat să dețină cel puțin 40 % din posturile de administrator neexecutiv sau cel puțin 33 % din toate posturile de administrator	Autoritatea de Supraveghere Financiară	2024-2028
	Adoptarea legilor care introduc cote de gen pentru listele electorale	ANES, Parlamentul României	Adoptarea legii, criterii clare cu sistem tip fermoar și mecanisme clare de monitorizare și sancționare	ANES, AEP	Liste electorale în 2029 cu cel puțin X% candidați bărbați și femei, cu metoda fermoar	Listele electorale ale tuturor partidelor politice	AEP, ANES	2028 / 2029
Măsuri administrative	Sesiuni de instruire în leadership pentru femeile din partidele politice	ANES, partide politice, organizații de femei ale partidelor politice	Numărul de instruirii pentru femeile membre ale partidelor politice. Numărul de femei formate. Feedback și evaluare: Solicitarea feedback-ului de la participantele la atelier pentru a evalua eficacitatea, relevanța și calitatea	Formare existentă de organizată și grupuri de femei, de institute/fundații ale partidelor politice și de organizații internaționale	Dobândirea de competențe: evaluarea dobândirii abilităților de conducere ale participantelor prin pre- și post-formare/atelier. Dobândirea cunoștințelor: evaluarea dobândirii	Femei din partide politice	Finanțarea publică a partidelor politice	anual



		<p>atelierelor de instruire / informare. Acest lucru va fi folosit pentru organizarea viitoarelor ateliere și poate asigura îmbunătățirea continuă în abordarea nevoilor din acest domeniu.</p>		<p>cunoștințelor participanților pe tema inegalităților de gen în sfera politică, stereotipurile de gen ca obstacole în calea accesului femeilor la conducere și factorii determinanți pentru schimbarea culturii organizaționale a partidelor politice. Rețele de femei: crearea/consolidarea rețelelor de femei în politică/partide politice.</p>		
<p>Sesiuni de instruire în leadership pentru femei în companiile listate la bursă și în alte companii.</p>	<p>ANES, Ministerul Muncii, companii</p>	<p>Numărul de cursuri de formare pentru femei în companiile cotate la bursă și în alte companii. Numărul femei formate. Feedback și evaluare: Solicitarea feedback de la participantelor la atelier pentru a evalua eficacitatea, relevanța și calitatea atelierelor de formare / informare. Acest lucru poate ajuta la organizarea</p>	<p>Formarea existentă organizată de rețelele și asociațiile profesionale ale femeilor și de companii</p>	<p>Dobândirea de competențe: evaluarea dobândirii abilităților de conducere ale participantelor discuții și chestionare pre- și post-instruire / atelier. Dobândirea de cunoștințe: evaluarea dobândirii de cunoștințe de către participante pe tema inegalităților de gen în</p>	<p>100% Femei în funcții de conducere sau asistent de conducere din companiile listate la bursă (rapoarte și evaluări de formare)</p>	<p>Companii listate la bursă, asociații profesionale ale femeilor și rețele care utilizează fonduri europene</p> <p>anual</p>



următoarelor ateliere și poate asigura îmbunătățirea continuă în abordarea nevoilor din acest domeniu.

domenii profesionale specifice, a stereotipurilor de gen ca obstacole în calea accesului femeilor la poziții de conducere și a factorilor determinanți pentru schimbarea culturii organizaționale a companiilor. Rețele de femei:
crearea/consolidarea rețelelor profesionale de femei.

Formarea și sensibilizarea conducerii partidelor politice și a membrilor partidelor politice privind egalitatea de gen

Partide politice, ANES

Numărul de formări și sesiuni de sensibilizare; numărul de femei și bărbați formați.
Feedback și evaluare pentru a îmbunătăți conținutul și pentru a răspunde nevoilor părților interesate.

Analiza culturii organizaționale a partidelor politice arată că aceasta rămâne predominant masculină și sexistă; rapoarte și analize privind egalitatea de gen în conducerea partidelor politice din România, care arată o subreprezentare majoră a femeilor

Dobândirea de cunoștințe: evaluarea dobândirii de cunoștințe de către participanți pe teme precum stereotipurile de gen, sexismul în cultura organizațională și beneficiile reprezentării politice descriptive și substanțiale a femeilor;
Schimbarea organizațională: adoptarea măsurilor și practicilor de egalitate de gen în partidele politice.

Partide politice

finanțarea publică a partidelor politice,

anual

	<p>Formarea și sensibilizarea membrilor structurilor de conducere ale societăților cotate la bursă cu privire la egalitatea de gen</p>	<p>și Societăți cotate la bursă, ANES, rețele și asociații profesionale ale femeilor</p>	<p>Numărul de formări și sesiuni de sensibilizare; numărul de femei și bărbați formați. Feedback și evaluare pentru îmbunătățirea conținutului.</p>	<p>Formarea existentă privind egalitatea de gen în întreprinderi (RSE sau rapoarte de resurse umane)</p>	<p>Dobândirea de cunoștințe: evaluarea dobândirii de cunoștințe de către participanți pe teme precum stereotipurile de gen, sexismul în cultura organizațională, beneficiile reprezentării politice descriptive și substanțiale a femeilor; Schimbarea organizațională: adoptarea planurilor/strategiilor privind egalitatea de gen; angajarea sau formarea unui expert pe probleme de gen.</p>	<p>Conducerea companiilor listate la bursă (date colectate în funcție de sex)</p>	<p>Companii listate la bursă, asociații și rețele profesionale ale femeilor</p>	<p>anual</p>
<p>Training pentru actorii mass-media</p>		<p>Reprezentanți ai mass-media TV, Radio și online, Asociația Profesională a Jurnaliștilor, Consiliul Național al Audiovizualului, ANES</p>	<p>Numărul de formări; numărul de femei și numărul de bărbați formați. Feedback și evaluare pentru a îmbunătăți conținutul și pentru a răspunde nevoilor părților interesate.</p>	<p>Analiza (internațională și națională) arată rolul mass-media în reproducerea sau stoparea reproducerii stereotipurilor de gen, a rolurilor tradiționale de gen și a unei culturi sexiste și patriarhale. Violența mediatică și online împotriva femeilor în politică este o problemă gravă. În România, rapoartele și</p>	<p>Dobândirea de cunoștințe: evaluarea dobândirii de cunoștințe de către participanți pe teme precum stereotipurile de gen, sexismul, rolurile tradiționale de gen, importanța promovării femeilor prin intermediul mass-media etc.; eliminarea stereotipurilor de gen în conținutul media și</p>	<p>Reprezentanți ai televiziunii, radioului și mass-mediei on-line, asociațiilor profesionale ale jurnaliștilor, CNA</p>	<p>Proiecte europene pentru sectorul ONG</p>	<p>în mod anual</p>

				analizele arată o conștientizare foarte slabă de către jurnaliști a problemelor legate de egalitatea de gen și a limbajului și reprezentărilor mass-media non-sexiste.	comunicare; Creșterea subiectelor legate de egalitatea de gen în mass-media			
	Campanie națională de promovare a femeilor în funcții de conducere în mass-media	ANES, CNA,	Numărul campaniilor de conștientizare/sensibilizare în mass-media (TV, Radio, mass-media online); Numărul de influenceri care promovează conținut despre femei în funcții de conducere; vizualizări în social media, difuzări publice, TV, Radio și presă, comentarii la TV, Radio, social media și presă)	Analiza stereotipurilor de gen în mass-media	Sensibilizarea și implicarea publicului. Evaluarea atitudinilor față de femei în poziții de conducere	Reducerea viziunilor tradiționale asupra rolului femeilor; promovarea valorilor și normelor egalității de gen prin rezultatele sondajelor naționale și internaționale	ANES, CNA, fonduri structurale	anual
Măsuri de politică	Includerea mai multor exemple de femei în funcții de decizie în educație; eliminarea stereotipurilor de gen din manualele școlare	Ministerul Educației, ANES	Numărul de manuale școlare revizuite; elemente din programele școlare care impun reprezentarea femeilor	Analiza programelor școlare; analiza stereotipurilor de gen în manualele școlare; Barometrul de gen și alte sondaje naționale privind stereotipurile de gen și atitudinile față de	Reducerea procentului de tineri care cred că bărbații sunt mai buni decât femeile în funcții de conducere.	33,1% dintre tineri consideră că bărbații sunt lideri politici mai buni decât femeile, iar 33,3% dintre tineri consideră că bărbații sunt directori de afaceri mai buni decât femeile (Repetarea sondajului	Ministerul Educației, Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă	2025

			femei în funcții de decizie / conducere		sau a sondajului ad-hoc spre sfârșitul implementării planului. Sursă alternativă: World Value Survey https://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp)		2028	
	Includerea indicatorilor privind egalitatea de gen printre criteriile pentru achizițiile publice sau granturile (finanțare publică europeană și națională) pentru instituțiile publice, întreprinderile publice și private	Ministerul Fondurilor Europene, SGG, ANES	Numărul de proceduri, cereri de propuneri și programe de achiziții publice, inclusiv indicatori privind egalitatea de gen	Norme existente privind achizițiile publice, cererile de propuneri și programele de finanțare pentru întreprinderi și partide politice (Legea privind achizițiile publice, procedurile de achiziții, cererile de finanțare)	Consolidarea egalității de gen prin utilizarea tot mai frecventă a evaluării de gen, a evaluării impactului de gen și a integrării dimensiunii de gen în buget	Includerea GIA, indicatorului egalității de gen și/sau GB în toate programele de finanțare pentru îmbunătățirea guvernanței în sectorul public și privat, dezvoltarea antreprenoriatului	Ministerul Fondurilor Europene, SGG, ANES	
Date și informații	Colectarea și publicarea periodică și riguroasă a datelor statistice dezagregate la nivel regional și pe gen și domeniu de activitate, permițând analiza procentului de femei în consiliile de administrație și funcțiile de conducere din companii	Institutul Național de Statistică	Statistici disponibile și fiabile privind femeile în consiliile de administrație în funcție de sex, vârstă, domeniu de activitate, rezidență	Structura sondajelor privind conducerea; rapoartele existente privind disparitatea de gen în administrația publică; datele EIGE; Analiza decalajului în materie de egalitate de gen, atât pe dimensiunea orizontală, cât și pe cea verticală	Îmbunătățirea statisticilor privind femeile în consiliile de administrație și îmbunătățirea măsurării și monitorizării disparității de gen în procesul decizional.	O bază de date națională cu numărul de femei în consilii de administrație și funcții de conducere în companii publice și private (cu date dezagregate geografic, pe vârstă, pe domenii)	ANES, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, INS	2026
	Publicarea listelor electorale în open format și introducerea	Autoritatea Electorală Permanentă	Datele disponibile privind candidații și membrii aleși, defalcate în funcție de sex	Listele existente, la care se vor adăuga indicatori de sex și vor	Îmbunătățirea măsurării procentului de femei pe listele	Toate listele și rezultatele electorale vor fi disponibile	AEP	2029

	unei coloane cu date dezagregate pe sex			fi puse la dispoziția publicului într-un format deschis	electorale și de membri aleși	publicului în formate care permit o analiză ulterioară și vor fi dezagregate pe sex		
	Colectarea periodică a datelor privind femeile membre ale structurilor de conducere ale partidelor politice, dezagregate după vârstă, nivel de direcție, regiuni	Partide politice, ANES	Date disponibile și fiabile privind femeile membre ale structurilor de conducere ale partidelor politice	Datele partidelor politice	Producerea datelor privind distribuția puterii în partidele politice; o mai bună identificare a obstacolelor și a factorilor determinanți pentru creșterea reprezentării politice a femeilor	Toate partidele politice vor publica statistici privind echilibrul de gen în consiliile/structurile/funțiile de conducere locale și naționale	Partide politice, ANES	anual
	Cercetări (cantitative și calitative) pentru a înțelege factorii din spatele plafonului de sticlă în economie și politică	ANES, ONG-URI, mediul academic	2 rapoarte de cercetare în fiecare an (unul pe sfera economică și altul pe sfera politică)	Cercetările națională și europene existente	Analiza factorilor care influențează accesul femeilor la funcții de conducere și procesul decizional; identificarea factorilor determinanți pentru creșterea numărului de femei în funcții de conducere; revizuirea PNA în ceea ce privește rezultatele cercetării.	Analiza alegerilor din 2024 atât din punctul de vedere al reprezentării politice descriptive, cât și al reprezentării politice substanțiale a femeilor; revizuirea PNA cu propuneri de îmbunătățire a acestor aspecte la alegerile din 2029	ANES	2025-2026
TOTAL	14 măsuri							

Direcția prioritară/tipul măsurii	Politică/Măsură	Entitate guvernamentală responsabilă sau alte instituții / autorități publice	Indicatori de realizare	Valoare de referință și sursă	Indicatori de rezultat	Țintă și sursă	Sursa bugetului	Calendar
4 Reducerea violenței bazate pe gen la locul de muncă și în spațiile publice printr-o mai bună legislație și sensibilizare în rândul mass-mediei, al autorităților religioase și al publicului.								
Măsuri legislative	Transpunerea Convenției OIM privind violența și hărțuirea, 2019 (nr. 190)	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Parlamentul	Transpunerea legislației în legislația relevantă a muncii sau în legislație nouă	Codul muncii Codul Muncii Nr 53/2003, impus în 2017 de Legea Nr. 53/2017 / Codul Muncii Nr. 53/2003 modificat în 2017 prin Legea nr. 53/2017	Acte normative și măsuri administrative relevante puse în aplicare	Articolele relevante din Codul muncii și alte acte legislative relevante modificate pentru a reflecta transpunerea Convenției OIM privind violența și hărțuirea, 2019 (nr. 190)	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale	2024-2025
	Modificarea și completarea cadrului legislativ pentru asigurarea vizibilității angajatorilor și angajaților sancționați pentru hărțuire la locul de muncă și discriminare la locul de muncă pe criterii de sex	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Parlamentul și Inspekția Muncii	Numărul de legi și alte instrumente juridice modificate	Codul muncii nr. 53/2003 modificat în 2017 prin Legea nr. 53/2017; Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, Legea MUS și normele metodologice conexe	Acte normative și măsuri administrative relevante puse în aplicare	Articolele relevante din Codul muncii și legislația relevantă	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale	2024-2025
	Introducerea concediului plătit pentru victimele violenței domestice în temeiul C190, art.	ANES, Parlamentul, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale	Numărul de concedii plătite pentru victimele violenței domestice	Codul muncii - Legea nr. 53/2003 modificat în 2017 prin Legea nr. 53/2017	O mai bună protecție și sprijin pentru victimele violenței domestice; conștientizarea	Codul muncii - Modificare adoptată	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale	2024

	10 (f) și R206 alin. 4 (a) și 18, astfel încât lucrătorii care sunt victime ale violenței domestice să aibă dreptul la 10 zile de concediu plătit anual atunci când au nevoie de el, indiferent de starea civilă				răspândirii violenței domestice; mai multă implicare în combaterea violenței domestice			
Măsuri administrative	Instruirea personalului Inspecției Muncii pentru identificarea și intervenția în cazurile de discriminare la locul de muncă (hărțuire, discriminare la angajare și promovare)	Inspecția Muncii, Ministerul Muncii și Solidarității, ANOFM	Numărul personalului Inspecției Muncii care a beneficiat de formare cu privire la noua legislație (identificarea, raportarea și urmărirea cazurilor)	Cursuri de formare și învățare pe tot parcursul vieții oferite de ANOFM, la solicitarea Inspecției Muncii; rapoarte și analize care arată nevoia de formare cu privire la problemele legate de violența de gen, hărțuirea sexuală în lumea muncii	Dobândirea de cunoștințe: evaluarea dobândirii de cunoștințe de către participanți pe teme precum violența bazată pe gen, hărțuirea, hărțuirea sexuală, procedurile de raportare și gestionare a violenței bazate pe gen în lumea muncii; Consolidarea capacității personalului Inspecției Muncii de monitorizare și sancționare a violenței și hărțuirii în bază de gen în lumea ok.	100% personal al Inspecției Muncii: toți inspectorii ar trebui să aibă cel puțin o formare inițială privind violența de gen, hărțuirea sexuală, aspectele legate de egalitatea de gen	Ministerul Muncii și Solidarității, fonduri structurale, fonduri de sprijin tehnic	anual

	<p>Punerea în aplicare a transpunerilor juridice ale Convenției OIM privind violența și hărțuirea, 2019 (nr. 190)</p>	<p>Inspekția Muncii, Ministerul Muncii și Solidarității, ANES</p>	<p>Numărul de societăți și instituții care au implementat cadrul juridic</p> <p>Rapoarte de monitorizare privind eficacitatea regulamentelor și a măsurilor adoptate</p>	<p>Recomandările rapoartelor OIM și ale altor sindicate privind hărțuirea și violența în lumea muncii</p> <p>Recomandări și analize ale Asociației A.L.E.G. privind hărțuirea și violența în lumea muncii; poziții publice și recomandări ale ONG-urilor privind implementarea Convenției OIM 190</p>	<p>Consolidarea capacității instituționale de combatere a violenței și a hărțuirii la locul de muncă</p> <p>Crearea unui loc de muncă mai incluziv și mai sigur</p>	<p>100% dintre locurile de muncă au implementat modificările corespunzătoare și raportează cu privire la violența și hărțuirea la locul de muncă</p>	<p>Inspekția Muncii, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, ANES</p>	<p>2024-2026</p>
<p>Identificarea sectoarelor și a modalităților de lucru cu cel mai mare risc de violență și hărțuire, dintr-o perspectivă intersecțională, inclusiv de gen, de către Inspekția Muncii și/sau alte autorități relevante.</p>	<p>Inspekția Muncii/Ministerul Muncii și Solidarității Sociale</p>	<p>Raport privind riscurile de violență și hărțuire pe sectoare și dimensiuni ale companiilor private/instituțiilor publice.</p>	<p>Analiza și policy brief-ul ONG-urilor - în special al Asociației A.L.E.G.</p> <p>Transpunerea legală a Convenției OIM în legislația românească</p> <p>Statisticile Inspekției Muncii privind cazurile raportate de violență și hărțuire la locul de muncă</p>	<p>Evaluarea riscurilor de violență și hărțuire; conștientizarea fenomenului și adoptarea unor măsuri și acțiuni mai adaptate; dezvoltarea de instrumente și instrumente specifice</p>	<p>Reducerea violențelor și hărțuirilor sexuale cu cel puțin 25%; îmbunătățirea culturii organizaționale din sectoarele / companiile identificate pentru a deveni mai incluzivă și echitabilă.</p>	<p>Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, ANES, Fonduri Europene</p>	<p>2025-2026</p>	

Anexa 1 Indicatorii de Monitorizare ai Planului Național de Acțiune

Anexa 2 Draft pentru Termenii de referință pentru Mecanismul de Guvernare

Termeni de referință: Mecanismul de guvernare pentru implementarea Planului național de acțiune pentru îmbunătățirea economică și politică a femeilor din România

1. Context

Mecanismul de guvernare este instituit pentru a supraveghea implementarea efectivă a Planului Național de Acțiune pentru îmbunătățirea Economică și Politică a Femeilor din România. Mecanismul cuprinde un comitet director și un comitet tehnic, fiecare cu roluri și responsabilități specifice. Obiectivul principal al acestui mecanism este monitorizarea și evaluarea implementării Planului Național de Acțiune și emiterea de recomandări către entitățile relevante pentru avansarea măsurilor propuse.

2. Comitetul director

Componență: Comitetul de coordonare va fi format din reprezentanți ai ministerelor și agențiilor guvernamentale relevante, organizațiilor societății civile, susținătorii drepturilor femeilor, mediul academic și alte părți interesate.

Roluri și responsabilități:

- Oferirea de consiliere și recomandări strategice și monitorizarea implementării planului național de acțiune;
- Analize de M&E și alte rapoarte și elaborarea de recomandări pentru ajustarea planului, dacă este necesar.;
- Sugestii privind identificarea resurselor și sprijin pentru executarea cu succes a activităților prezente în plan;
- Asigurarea coordonării și colaborării între diferitele părți interesate implicate în procesul de implementare;
- Comunicarea cu publicul și părțile interesate privind realizările, prin actualizări și rapoarte periodice;
- Stabilirea calendarului și a termenilor de referință pentru evaluările intermediare și finale ale planului, precum și identificarea resurselor pentru a realiza acest lucru.

Frecvența ședințelor: Comitetul Director se va întruni trimestrial sau după cum se consideră necesar (de către Președinte).

3. Comitetul Tehnic:

Componentă: Comitetul tehnic va cuprinde experți la nivel tehnic de la ANES, reprezentanți ai ministerelor și agențiilor guvernamentale relevante, mediului academic și alți factori interesați cu experiență în egalitatea de gen, împuternicire, participarea politică și domenii conexe.

Roluri și responsabilități:

- Furnizarea de expertiză tehnică și consiliere cu privire la dezvoltarea și implementarea activităților prezentate în planul național de acțiune;

- Identificarea cercetărilor și analizelor curente pentru a informa procesul de luare a deciziilor și formularea politicilor bazate pe dovezi, precum și pentru a face recomandări cu privire la cercetarea și analiza necesară;

- Monitorizarea și evaluarea progresului inițiativelor în cadrul planului național de acțiune, inclusiv analiza datelor privind indicatorii cheie, așa cum sunt furnizați de entitatea relevantă și de alte instituții publice și private responsabile de implementare;

- Identificarea provocărilor și barierelor întâlnite în procesul de implementare și formularea de recomandări și soluții;

- Recomandarea de dezvoltare a liniilor directoare, instrumente și materiale de instruire/formare pentru a sprijini implementarea planului.

Frecvența întâlnirilor: Comitetul tehnic se va întruni în mod periodic, cel puțin lunar, pentru a analiza progresul și a aborda problemele tehnice legate de implementare.

4. Coordonare și raportare:

- Comitetul Director va supraveghea coordonarea dintre Comitetul Director și Comitetul Tehnic, asigurând alinierea eforturilor și colaborarea eficientă;

- Trimestrial, Comitetul tehnic va prezenta Comitetului de coordonare o raportare care va cuprinde rezultatele, provocările și recomandările de îmbunătățire;

- Comitetul director va elabora rapoartele de progres pe baza contribuțiilor Comitetului tehnic și le va difuza către părțile interesate relevante și către public.

5. Durata:

- Mecanismul de guvernanță va rămâne în vigoare pe durata punerii în aplicare a planului național de acțiune, cu revizuri periodice pentru a evalua eficacitatea și relevanța acestuia.

6. Revizuire și modificări:

- Acești termeni de referință vor fi supuși revizuirii periodice și pot fi modificați, după caz, de către Comitetul Director.

7. Adopție: - Acești termeni de referință vor fi adoptați după aprobarea de către autoritățile și părțile interesate relevante.

Anexa 3 Draft Termeni de Referință pentru Grupul operativ de monitorizare

1. Context

Planul național de acțiune pentru împuternicirea economică și politică a femeilor din România își propune să promoveze egalitatea de șanse, egalitatea de gen, drepturile femeilor și împuternicirea acestora în diferite sectoare. Au fost identificate măsuri specifice pentru implementare, împreună cu indicatori de realizare și de rezultat pentru monitorizarea implementării planului.

Grupul operativ de monitorizare este înființat pentru a asigura implementarea, monitorizarea și evaluarea efectivă a Planului național.

2. Mandat

Grupul operativ de monitorizare are mandatul:

- Să monitorizeze progresul implementării Planului național și să identifice realizările cheie, provocările și domeniile care necesită atenție;
- Să evalueze impactul politicilor, programelor și intervențiilor prezentate în Planul național asupra rezultatelor împuternicirii femeilor;
- Să ofere recomandări pentru ajustări, îmbunătățiri și revizuirii ale politicilor bazate pe constatările monitorizării și feedbackul părților interesate;
- Să faciliteze coordonarea și colaborarea între agențiile guvernamentale, organizațiile societății civile și alte părți interesate implicate în implementarea Planului național;
- Să promoveze transparența, responsabilitatea și implicarea publicului în procesul de monitorizare și evaluare;
- Să evidențieze integrarea proceselor de monitorizare în cadrele naționale mai largi de planificare și bugetare pentru a asigura alinierea la prioritățile generale de dezvoltare;
- Să discute eforturile de integrare a egalității de gen și a împuternicirii femeilor în politicile și programele sectoriale, valorificând procesul de monitorizare ca instrument de integrare.

3. Componentă

Grupul operativ de monitorizare va cuprinde reprezentanți din:

- Ministerele și departamente guvernamentale relevante, ANES și instituții conexe;
- Organizații ale societății civile, grupuri pentru drepturile femeilor și organizații neguvernamentale cu experiență în egalitatea de gen și împuternicirea femeilor;
- Instituții academice, organizații de cercetare și alte părți interesate relevante cu cunoștințe și experiență de specialitate în monitorizare și evaluare;

- Partenerii sociali în calitatea lor de negociatori ai condițiilor de muncă care afectează împuternicirea economică a femeilor în societate.

4. Roluri și responsabilități

Grupul operativ de monitorizare:

- Revizuirea și aprobarea cadrului de monitorizare, a indicatorilor și a metodologiilor de colectare a datelor pentru urmărirea progresului în implementarea Planului național;
- Supravegherea colectarea, analiza și interpretarea datelor referitoare la indicatorii și rezultatele împuternicirii femeilor;
- Efectuarea de revizui și evaluări periodice ale progresului implementării Planului național, inclusiv identificarea blocajelor, a lacunelor și a problemelor emergente;
- Organizarea de consultări cu părțile interesate, ateliere de lucru și alte activități de implicare pentru a colecta feedback și contribuții cu privire la implementarea Planului național;
- Pregătirea rapoartelor periodice de monitorizare care să documenteze progresele, provocările, lecțiile învățate și recomandările pentru a fi luate în considerare de către părțile interesate relevante;
- Colaborează cu agențiile guvernamentale, partenerii de dezvoltare și alte părți interesate pentru a consolida capacitatea de monitorizare și evaluare și pentru a promova schimbul de cunoștințe;
- Asigură conformitatea cu abordările sensibile la egalitatea de gen și bazate pe drepturile omului în toate activitățile de monitorizare și evaluare.

5. Raportare și responsabilitate

Grupul operativ de monitorizare:

- Trimite rapoarte periodice de progres către organismul de supraveghere desemnat responsabil de implementarea Planului Național, evidențiind principalele constatări, realizări, provocări și recomandări;
- Prezintă constatările și recomandările de monitorizare la întâlniri relevante, ateliere de lucru și forumuri pentru discuții și luare a deciziilor;
- Ține legătura cu mass-media și publicul pentru a disemina informații despre progresul, realizările și provocările Planului național, promovând transparența și responsabilitatea;
- Răspunde la întrebări, solicitări de informații și feedback din partea părților interesate cu privire la activitățile de implementare și monitorizare a Planului Național.

6. Durata

Grupul operativ de monitorizare va fi înființat pe durata perioadei de implementare a Planului național, cu posibilitatea de extindere sau revizuire, după caz.

7. Întâlniri și plan de lucru

Grupul operativ de monitorizare va convoca întâlniri regulate conform unui program convenit și va dezvolta un plan anual de lucru care să prezinte activitățile cheie, termenele și responsabilitățile cheie.

8. Suport Secretariat

Un secretariat desemnat, găzduit în cadrul ANES, va oferi sprijin administrativ și logistic Grupului operativ de monitorizare, inclusiv organizarea de întâlniri, păstrarea înregistrărilor și facilitarea comunicării între membri.

9. Examinare și revizuire

Acești termeni de referință vor fi supuși examinării și revizuirii periodice, după necesități, pentru a asigura alinierea la prioritățile, obiectivele și mandatele în evoluție legate de împuternicirea femeilor.

10. Adoptare și aprobare

Acești termeni de referință vor fi adoptați și aprobați de autoritățile relevante responsabile cu supravegherea implementării și monitorizării Planului național.

Anexa 4 - Draft Chestionar evaluare formare

Acest Chestionar ar trebui trimis în mod ideal cu o săptămână înainte de formare și configurat într-un Google sau alt chestionar on-line pentru a facilita colectarea și analiza răspunsurilor, precum și pentru a se putea compara cu întrebările finale.

Chestionar înainte de sesiunea de formare

Vă rugăm să răspundeți la următoarele întrebări cât mai bine posibil:

PENTRU INSTRUIREA PE TEMA BUGETĂRII DE GEN

1. Sunt bugetele sau informațiile bugetare disponibile publicului în general (național, regional, local) din țara în care lucrați?
2. Care este procesul pe care îl urmează bugetul?
3. Care este gradul de descentralizare în țara dvs. de lucru?
4. Cum sunt finanțate administrațiile locale și care sunt principalele servicii pe care le oferă populației de la nivel local?
5. Ce fel de restricții bugetare are țara în care lucrați?
6. Ce ați putea spune (într-un paragraf) despre situația economică actuală din România și tipurile de politici aplicate?
7. Ați spune că există o conștientizare a publicului larg în România cu privire la modul în care este pregătit și aprobat bugetul?

8. Ați spune că există transparență în modul în care guvernul din România colectează și cheltuiește resursele?

9. Care sunt, în opinia dumneavoastră, cele mai relevante întrebări pentru femeile din România care sunt direct legate de deciziile bugetare?

PENTRU INSTRUIREA PE TEMA ANALIZA IMPACTULUI EGALITĂȚII DE GEN/BUGETĂRII DE GEN

Întrebări legate de sesiunea de formare

1. Ce așteptări aveți de la această sesiune de formare? Ce abilități/cunoștințe/instrumente sperați să obțineți în urma sesiunii de formare ?

2. Simțiți că înțelegeți bine ce este analiza impactului egalității de gen și cum se aplică ea în munca și viața de zi cu zi? Te rog explică.

3. Care sunt principalele probleme legate de egalitatea de gen în munca ta de zi cu zi?

4. Care sunt principalele tendințe economice din țara dumneavoastră? Cine sunt actorii cheie în aceste tendințe? Care este experiența ta în a implica acești actori?

5. Ce probleme specifice ați dori să vedeți abordate în cele trei subiecte ale sesiunii de formare ?

6. Care ați spune că sunt principalele probleme de politică care trebuie influențate pentru a aborda problemele egalității de gen și tendințele economice pe care le-ați menționat mai sus?