

## **Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014-2017**

### **Capitolul I – Introducere**

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

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

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

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

- Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului;
- Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat

de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE;

- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă);
- Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;
- Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează;
- Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea progresivă a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale.

La nivel național, reglementarea legală în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați a fost asigurată de către Direcția Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați care a funcționat ca structură de specialitate în cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, fiind succesoarea fostei Agenții Naționale pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați (ANES), instituție care a fost desființată, potrivit legii, prin reorganizarea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

În conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 10 din 9 ianuarie 2013 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (MMFPSPV), cu modificările și completările ulterioare, atribuțiile ministerului în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați vizează:

1. Elaborarea de politici și planuri naționale de acțiune ale Guvernului în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și coordonarea aplicării acestora.
2. Avizarea proiectelor de acte normative, inițiate de celelalte ministere și de alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, în vederea integrării și respectării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.
3. Primirea de reclamații/plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private, transmiterea acestora instituțiilor competente în vederea soluționării și aplicării sancțiunii și asigurării de consiliere victimelor, în condițiile legii.
4. Elaborarea de rapoarte, studii, analize și prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate domeniile de activitate.
5. Asigurarea schimbului de informații cu organismele europene și alte organisme și instituții internaționale la care România este parte, pentru domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

În conformitate cu Hotărârea Guvernului nr. 517/2013 pentru modificarea unor acte normative în domeniul muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice, Anexa 1, activitatea în domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați se desfășoară în prezent în cadrul Direcției Ocupare și Egalitate de Șanse.

Potrivit Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, în coordonarea MMFPSPV își desfășoară activitatea Comisia Națională în domeniul Egalității de Șanse între femei și bărbați (CONES); secretarul de stat coordonator al activității în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați este Președintele CONES.

CONES este alcătuită din reprezentanți ai ministerelor și ai altor organe de specialitate ale administrației publice centrale din subordinea Guvernului sau ai autorităților administrative autonome, ai organizațiilor sindicale și ai asociațiilor patronale reprezentative la nivel național, precum și din reprezentanți ai organizațiilor

neguvernamentale, cu activitate recunoscută în domeniu, desemnați prin consens de acestea.

Potrivit legii, atribuțiile CONES sunt prevăzute în regulamentul propriu de organizare și funcționare, avizat de membrii CONES și aprobat prin hotărârea Guvernului nr. 933 din 27 noiembrie 2013.

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

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

## **Capitolul II – Informații generale relevante**

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

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

Înainte de manifestarea acută a crizei economice și financiare, pe baza rezultatelor încurajatoare ale Strategiei Lisabona, atingerea țintei de ocupare a femeilor și a bărbaților în conformitate cu obiectivele Strategiei Europa 2020 pentru creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii (75% rata de ocupare a forței de muncă) părea a fi un obiectiv posibil de realizat.

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

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

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

---

<sup>1</sup> Potrivit ”The impact of the economic crisis on the situation of women and men on gender equality policies”, Syntesis raport, Francesca Bettio, Marcella Corsi, Carlo D’Ippoliti, Antigone Lyberaki, Manuela Samek Lodovici and Alina Verashchagina, European Commission, Directorate-General for Justice; Unit D2 ”Equality between men and women”, 2012.

pieței muncii, sau care nu își valorifică întreg potențialul pe piața muncii, în vederea creșterii ratei de ocupare a acestora până la nivelul de 70%, în conformitate cu angajamentele României legate de îndeplinirea țintelor Strategiei Europa 2020.

În anul 2012, în România, rata de ocupare a populației cu vârstă de muncă (segmentul de vârstă 15-64 ani) a fost de 64,2% (72,1% bărbați și 56,4% femei)<sup>2</sup>. Pentru segmentul de vârstă cuprins între 20-64 ani, la nivelul anului 2012, rata de ocupare a populației în vârstă de 20-64 ani a fost de 63,8% la o distanță de 6,2 puncte procentuale față de ținta națională de 70% stabilită în contextul Strategiei Europa 2020. Au fost înregistrate valori mai mari pentru populația de sex masculin (71,4% față de 56,3% pentru populația de sex feminin), iar pentru segmentul de vârstă 55-64 de ani, respectiv populația activă ce poate fi definită ca vârstnică, procentul înregistrat de România a fost de 32,9% femei și 51,2% bărbați.

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

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

La nivel întregii Uniuni Europene, femeile sunt mult mai expuse riscului de sărăcie și excluziune socială decât bărbații, în principal datorită veniturilor mai mici ale acestora. Conform datelor centralizate de către EUROSTAT, în anul 2011, la nivelul UE, 25,3% dintre femei se aflau în pragul sărăciei și al excluderii sociale, spre

---

<sup>2</sup> Institutul Național de Statistică. Forța de Muncă în România. Ocupare și Șomaj în anul 2012

deosebite de 23,1% dintre bărbați. De altfel, riscul de sărăcie și de expunere la situații sociale dificile a crescut considerabil în ultimii doi ani, mai ales pe fondul crizei și măsurilor de austeritate impuse de către aceasta.

Statisticile europene arată că în perioada 2005-2011, riscul de sărăcie sau excluziune socială a suferit o scădere mai accentuată în România (-3,3%) decât în UE27 (-0,3%). Cu toate acestea, în 2011, 40,3% din populația României era expusă riscului de sărăcie sau excluziune socială (față de 24,1% media europeană)<sup>3</sup> iar ponderea femeilor expuse riscului de sărăcie sau excluziune socială a fost mai mare decât cea a bărbaților aflați în aceeași situație (42,06%, respectiv 39,42%).

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

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

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

Astfel, în urma unei analize a participării femeilor și bărbaților la alegerile locale din luna iulie 2012, a reieșit faptul că femeile ocupă în proporție de numai 5,95 % funcții publice alese. În ceea ce privește alegerile parlamentare din decembrie 2012, ponderea femeilor - de 11,5% - a înregistrat o ușoară creștere față de vechiul legislativ 2008 – 2012, în care femeile ocupau un procent de 9,8% din totalul

---

<sup>3</sup> Eurostat (ilc\_peps01 series)

numărului de parlamentari. În comparație, la nivelul UE, 24% dintre parlamentari sunt femei, reprezentând o creștere cu 16% față de situația înregistrată cu 10 ani în urmă.

Potrivit bazei de date *on-line* a Comisiei Europene cu privire la situația femeilor și a bărbaților în poziții de decizie, domeniul administrație publică, în cadrul administrațiilor publice centrale din statele membre ale UE („*ministerele sau departamentele guvernamentale la nivel național conduse de un ministru*”), la cele două niveluri decizionale (*funcții cu caracter decizional ce urmează celei a demnitarului*), ponderea femeilor a crescut: dacă în 2003 procentul înregistrat era de 25,5%, în anul 2011 era de 34.5% iar în 2012, de 33%.

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

### **Capitolul III – Priorități, politici și cadrul juridic existent**

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

De asemenea, legea cuprinde capitole specifice în care sunt prezentate măsurile privind respectarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați pe piața



muncii, participarea la decizie, la educație, eliminarea rolurilor și stereotipurilor de gen.

În scopul implementării politicii publice a Guvernului în domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, în conformitate cu prevederile Programelor de Guvernare, MMFPSPV și-a asumat obiective în domeniu, puse în aplicare prin intermediul unor măsuri specifice înscrise în două documente strategice anterioare elaborate de către fosta ANES: Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006 - 2009 și Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010 - 2012.

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

#### **Capitolul IV – Definirea problemei**

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

În timp ce primul document strategic pentru perioada 2006 - 2009 s-a focalizat preponderent pe măsuri de informare și conștientizare, cel de-al doilea document

strategic și-a extins ariile de intervenție și a prevăzut măsuri și activități concrete care să răspundă situațiilor problematice care au fost identificate de-a lungul timpului pe anumite arii de intervenție specifice precum educația, piața muncii, viața socială, roluri și stereotipuri de gen, participarea la procesul de luare a deciziilor.

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

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

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

În cadrul ariei de intervenție referitoare la viața socială, s-a considerat oportună sărbătorirea unor date importante din istoria luptei pentru drepturile femeilor și drepturile omului, ca de exemplu: Ziua Internațională a femeii (8 martie), Ziua internațională a bărbatului (19 noiembrie), Ziua internațională a Familiei (15 mai), Ziua Internațională a femeii din mediul rural (15 octombrie), Ziua Internațională pentru eliminarea violenței împotriva femeii (25 noiembrie), Ziua Internațională a Drepturilor Omului (10 decembrie).

Eliminarea rolurilor și stereotipurilor de gen din mass media a reprezentat o altă arie prioritară a Strategiei naționale pentru perioada 2010 - 2012. Din perspectiva de gen, s-a concluzionat că mesajul transmis de media trebuie să răspundă nevoilor

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

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

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

La nivel european, prioritățile în domeniul egalității de gen asumate prin Strategia pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010 - 2015

sunt: independența economică a femeii, plată egală pentru muncă de valoare egală, participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de decizie și demnitate, integritate și combaterea violenței de gen.

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

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

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

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

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

Stabilirea unui echilibru între parteneri în ceea ce privește împărțirea responsabilităților casnice este un alt factor important în reducerea diferențelor de gen. Cu toate că la nivelul Uniunii Europene concilierea vieții de familie cu viața profesională este abordată în primul rând din perspectiva obiectivelor de la Barcelona, adică din perspectiva creșterii facilităților de îngrijire a copiilor până la 1 an, respectiv 3 ani, problematica este mult mai complexă și include și alte aspecte ale vieții de familie.

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

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

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

unor măsuri de creștere a gradului de conștientizare a semnificației și importanței implicării bărbaților în promovarea egalității de șanse între femei și bărbați.

Reprezentarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în procesul de decizie este un deziderat indispensabil pentru realizarea unei democrații participative în mod real, dar și o condiție necesară pentru o societate lipsită de orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex. Este importantă continuarea eforturilor pentru creșterea participării femeilor atât la viața socială cât și la decizia politică și cea economică. Literatura de specialitate<sup>4</sup> recentă a consemnat faptul că, în perioada crizei economice, companiile și organizațiile care au avut în forurile de decizie mai multe femei au identificat mult mai ușor măsurile necesare pentru trece peste obstacolele inerente ale crizei.

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

Din acest punct de vedere, în următorii ani, la nivelul politicilor naționale sectoriale, există stabilite măsuri concrete de intervenție care să asigure o perspectivă a impactului de gen a acestor politici ținând cont în același timp de specificul domeniului de intervenție: avem aici în vedere Strategia națională de prevenire și combatere a fenomenului violenței în familie pentru perioada 2013 - 2018, Strategia națională împotriva traficului de persoane pentru perioada 2012 - 2016, Strategia națională pentru dezvoltare durabilă a României orizonturi 2013 - 2020 - 2030, proiectul de Strategie națională pentru ocuparea forței de muncă 2013 - 2020, etc.

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

Astfel, pentru perioada 2014 - 2017, prezenta Strategie a identificat următoarele arii de intervenție: educația, piața muncii, participarea echilibrată a

---

<sup>4</sup> Potrivit "The impact of the economic crisis on the situation of women and men on gender equality policies", Syntesis raport, Francesca Bettio, Marcella Corsi, Carlo D'Ippoliti, Antigone Lyberaki, Manuela Samek Lodovici and Alina Verashchagina, European Commission, Directorate-General for Justice; Unit D2 "Equality between men and women", 2012.

femeilor și bărbaților la procesul de decizie, abordarea integratoare de gen și violența de gen. Pentru fiecare arie de intervenție au fost identificate măsuri specifice și s-a stabilit un set de indicatori de rezultat, au fost identificate resursele financiare adecvate și principalii actori cu sprijinul cărora obiectivele propuse vor putea fi atinse.

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

## **Capitolul V – Obiectivele Strategiei**

### **Arii de intervenție și obiectivele specifice ale Strategiei:**

#### **1) EDUCAȚIA**

- a) Combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ

#### **2) PIAȚA MUNCII**

- a) Promovarea perspectivei de gen în politicile de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă
- b) Creșterea gradului de conștientizare cu privire la prevederile legale din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați
- c) Creșterea gradului de conștientizare cu privire la diferența salarială între femei și bărbați
- d) Creșterea gradului de conștientizare privind concilierea vieții de familie cu viața profesională
- e) Încurajarea integrării pe piața muncii a femeilor vulnerabile la fenomenul discriminării

#### **3) PARTICIPAREA ECHILIBRATĂ LA DECIZIE**

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

#### **4) ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN**

- a) Introducerea perspectivei de gen în politicile naționale

## **5) VIOLENȚA DE GEN**

- a) Combaterea fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă
- b) Combaterea fenomenului de violență de gen

## **Capitolul VI – Principii generale**

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

- a) Principiul legalității în desfășurarea activităților de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați;
- b) Principiul respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale;
- c) Principiul nediscriminării și egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- d) Principiul finanțării adecvate și utilizării responsabile a resurselor financiare alocate pentru implementarea măsurilor identificate pentru atingerea obiectivelor;
- e) Principiul descentralizării în dezvoltarea acțiunilor de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați;
- f) Principiul abordării integrate - presupune coordonarea și cooperarea între toate instituțiile implicate;
- g) Principiul parteneriatului public – privat, care recunoaște importanța cooptării societății civile în activitățile concrete de implementare a măsurilor de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați.

## **Capitolul VII – Direcții de acțiune**

### **1) EDUCAȚIA**

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

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



- aplicarea de chestionare adresate directorilor și cadrelor didactice, care să urmărească identificarea gradului de promovare a perspectivei de gen în procesul educațional, precum și evaluarea nivelului de valorificare a perspectivei de gen în instituții de învățământ (școală primară, gimnazială, liceu);
  - aplicarea de chestionare adresate elevilor, având drept scop evaluarea gradului de percepție a problematicii de gen atât în mediul școlar cât și în cel extrașcolar.
- b) Organizarea unei campanii de sensibilizare și informare în rândul elevilor din învățământul preuniversitar în vederea creșterii gradului de conștientizare și informare a acestora cu privire la semnificația și importanța respectării dreptului la nediscriminare și egalitate de șanse pentru toți.
- c) Valorificarea concluziilor și propunerilor studiilor existente în domeniul promovării perspectivei de gen în educație, prin:
- recomandări specifice necesare a fi introduse/valorificate în elaborarea tuturor programelor școlare;
  - recomandări specifice pentru procesul de proiectare și de evaluare a manualelor școlare și a altor auxiliare didactice.
- d) Includerea în cadrul setului complementar de criterii de evaluare externă a calității unităților de învățământ a unor criterii privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.
- e) Dezvoltarea de activități de formare continuă a cadrelor didactice în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (programe de formare continuă, alte activități de dezvoltare profesională și personală).

## **2) PIAȚA MUNCII**

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

- a) Organizarea de seminarii de formare și conștientizare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați destinate angajaților din instituții și autorități

publice cu atribuții în elaborarea politicilor de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă.

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

- analiza diferențelor de gen cu privire la participarea pe piața muncii formală (ocupare, șomaj, șomaj de lungă durată, șomaj în rândul tinerilor și persoanelor înalt calificate) și informală, evaluarea segregării pieței muncii din perspectiva de gen, precum și a evoluțiilor acestora în funcție de ciclul economic (de creștere sau de recesiune);
- impactul măsurilor de austeritate asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii;
- analiza dimensiunii de gen a măsurilor de stimulare economică și evaluarea consecințelor acestora asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii.

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

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

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

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

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

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

## **2.4 Creșterea gradului de conștientizare privind concilierea vieții de familie cu viața profesională**

a) Organizarea unei campanii de informare și conștientizare cu privire la principalele instrumente favorabile concilierii vieții de familie cu viața profesională:

- încurajarea firmelor private de a asigura servicii de tipul *day-care* pentru copii angajaților;
- susținerea programelor de lucru flexibile pentru angajații care, în familie, au în îngrijire copii și alte persoane dependente;
- munca invizibilă a femeilor (ocupații, stil de viață, invizibilitate etc.);
- susținerea și încurajarea parteneriatului dintre femei și bărbați în viața privată și asumarea responsabilităților de îngrijire a copiilor și de către bărbați.

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

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

## **3) PARTICIPAREA ECHILIBRATĂ LA DECIZIE**

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

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

## **4) ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN**

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

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

## **5) VIOLENȚA DE GEN**

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

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

### **5.2. Combaterea fenomenului de violență de gen**

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

## Capitolul VIII – Rezultate așteptate și indicatori

### 1) EDUCAȚIA

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

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

- aplicarea de chestionare adresate directorilor și cadrelor didactice, care să urmărească identificarea gradului de promovare a perspectivei de gen în procesul educațional, precum și evaluarea nivelului de valorificare a perspectivei de gen în instituții de învățământ (școală primară, gimnazială, liceu);
- aplicarea de chestionare adresate elevilor, având drept scop evaluarea gradului de percepție a problematicii de gen atât în mediul școlar cât și în cel extrașcolar.

Indicatori:

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

și informare a acestora cu privire la semnificația și importanța respectării dreptului la nediscriminare Indicatori:

și egalitate de șanse pentru toți.

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

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

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

Indicatori:

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

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

Indicatori:

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

- standarde revizuite (descriptori și indicatori), împreună cu instrumente noi de evaluare.
- e) Dezvoltarea de activități de formare continuă a cadrelor didactice în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (programe de formare continuă, alte activități de dezvoltare profesională și personală).

Indicatori:

- număr de programe de formare continuă;
- număr de cadre participante la programe de formare continua relevante din perspectiva egalității de șanse între femei și bărbați;
- număr de cadre didactice participante la activități complementare de promovare a perspectivei de gen în educație (comisii metodice, schimburi de experiență, conferințe, proiecte tematice).

## **2) PIAȚA MUNCII**

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

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

Indicatori:

- 1 curs de formare și conștientizare elaborat;
- cel puțin 3 sesiuni de formare și conștientizare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați destinate angajaților din instituții și autorități publice;
- participarea la cursurile de formare a cel puțin 50% din personalul responsabil cu elaborarea politicilor de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă.

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

- analiza diferențelor de gen cu privire la participarea pe piața muncii formală (ocupare, șomaj, șomaj de lungă durată, șomaj în rândul tinerilor și persoanelor înalt calificate) și informală, evaluarea segregării pieței muncii din perspectiva de gen, precum și a evoluțiilor acestora în funcție de ciclul economic (de creștere sau de recesiune);
- impactul măsurilor de austeritate asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii;
- analiza dimensiunii de gen a măsurilor de stimulare economică și evaluarea consecințelor acestora asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii.

Indicatori:

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

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

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

Indicatori:

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



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

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

Indicatori:

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

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

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

Indicatori:

- cel puțin 2 reuniuni de sensibilizare a angajatorilor din mediul privat cu privire la importanța reducerii diferenței salariale între femei și bărbați;
- număr de participanți la cele 2 reuniuni;
- cel puțin 2 materiale elaborate și prezentate în cadrul celor două reuniuni.

### **2.4 Creșterea gradului de conștientizare privind concilierea vieții de familie cu viața profesională**

a) Organizarea unei campanii de informare și conștientizare cu privire la principalele instrumente favorabile concilierii vieții de familie cu viața profesională:

- încurajarea firmelor private de a asigura servicii de tipul day-care pentru copii angajaților;
- susținerea programelor de lucru flexibile pentru angajații care, în familie, au în îngrijire copii și alte persoane dependente;
- munca invizibilă a femeilor (ocupații, stil de viață, invizibilitate etc.);
- susținerea și încurajarea parteneriatului dintre femei și bărbați în viața privată și asumarea responsabilităților de îngrijire a copiilor și de către bărbați.

Indicatori:

- o campanie de informare implementată;
- număr de participanți la campania de informare;
- număr de parteneri cooptați în desfășurarea campaniei de informare;
- număr de materiale informative elaborate și distribuite în cadrul campaniei de informare;
- număr de mijloace media care difuzează mesajele campaniei;
- număr de rețele de socializare care difuzează mesajele campaniei;
- număr de accesări și de comentarii pe rețelele de socializare.

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

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

Indicatori:

- număr de parteneriate încheiate;
- număr de surse de finanțare identificate;

- număr de surse de finanțare accesate pentru realizarea de proiecte;
- număr de proiecte implementate;
- grup țintă cât mai variat și incluziv;
- număr de femei care beneficiază în urma implementării proiectelor.

### **3) PARTICIPAREA ECHILIBRATĂ LA DECIZIE**

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

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

Indicatori:

- cel puțin 1 studiu/analiză privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în procesul de decizie, economic, politic, social și cultural;
- completarea bazei de date anuale a Comisiei Europene privind femeile și bărbații în poziții de decizie în administrația publică centrală.

### **4) ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN**

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

a) Implicarea activă a Comisiei Naționale în domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați (CONES) în implementarea și multiplicarea tuturor activităților din Strategie și Planul general de acțiuni pe perioada 2014-2017 pentru implementarea Strategiei.

Indicatori:

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

b) Formarea în domeniul egalității pe criteriul de sex a membrilor Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES).

Indicatori:

- 1 suport de curs de formare și conștientizare elaborat;
- formarea celor 35 membri și a celor 35 de membrii supleanți CONES;
- cel puțin 2 sesiuni de formare.

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

Indicatori:

- 2 reuniuni de conștientizare și sensibilizare cu privire la beneficiile bugetării de gen și a facilităților fiscale pentru companiile care furnizează servicii de *day-care* angajaților în scopul realizării egalității de șanse între femei și bărbați;
- număr de participanți la cele 2 reuniuni;
- 2 materiale elaborate și prezentate în cadrul celor două reuniuni.

## **5) VIOLENȚA DE GEN**

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

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

Indicatori:

- 1 analiză privind formele de manifestare și amploarea fenomenului de hărțuire și hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă atât în mediul public cât și în cel privat și cu privire la procedurile și practicile utilizate de angajatori publici și privați în vederea prevenirii și gestionării situațiilor de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă;
- 1 seminar pe tema hărțuirii și hărțuirii sexuale la locul de muncă, în care să fie incluse lansarea analizei și bunele practici utilizate de către angajatorii

publici și privați în combaterea și gestionarea situațiilor de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă;

- număr de organizații către care este transmisă analiza.

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

Indicatori:

- număr de evenimente organizate la nivel central și local;
- număr de angajatori și angajați care participă la campania de informare;
- număr de parteneri cooptați în desfășurarea campaniei de informare;
- număr de materiale informative elaborate și distribuite în cadrul campaniei de informare.

## **5.2. Combaterea fenomenului de violență de gen**

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

Indicatori:

- număr de orașe în care se desfășoară campania;
- număr de parteneri cooptați în desfășurarea campaniei de sensibilizare și conștientizare;
- 3 tipuri de afișe ce vor fi postate;
- cel puțin 1.000 de afișe de fiecare tip, postate.

## **Capitolul IX – Finanțare**

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

- a) bugetul de stat;

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

## **Capitolul X – Proceduri de monitorizare, evaluare**

În conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, implementarea Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și a Planului general de acțiuni pe perioada 2014-2017 pentru implementarea Strategiei se va realiza sub autoritatea și în coordonarea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice prin Direcția Ocupare și Egalitate de Șanse.

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice va asigura mediatizarea Strategiei precum și diseminarea informațiilor relevante și bunele practici identificate în implementarea acesteia.