

# **Strategia națională privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și a Planului operațional privind implementarea strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterii violenței domestice 2018-2021**

## **Pilonul Egalitate de șanse între femei și bărbați**

### **CAPITOLUL I**

#### **Introducere**

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați reprezintă un principiu fundamental al drepturilor omului cu o largă aplicare în diferite domenii.

În același timp, realizarea egalității de drept și de fapt între femei și bărbați este un element cheie în prevenirea și eliminarea inechităților sociale manifestate pregnant la nivelul societății contemporane. În fapt, persistența inegalităților dintre femei și bărbați reprezintă o consecință a relațiilor istoric inegale de putere dintre femei și bărbați, care au condus la discriminarea împotriva femeilor de către bărbați și la împiedicarea progresului deplin al femeilor. În mod indiscutabil, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se referă la relațiile sociale între indivizi, atât în spațiul public, cât și în cel privat. Tocmai de aceea elaborarea de politici publice în acest domeniu trebuie să aducă îmbunătățiri asupra vieții sociale, să corecteze acele atitudini și comportamente care ar putea conduce la excluderea sau marginalizarea persoanelor, de un sex sau altul, și să promoveze beneficiile construirii unei societăți incluzive și nediscriminatorii, în care dimensiunea de gen este integrantă, astfel încât să se înregistreze beneficii reale asupra vieții tuturor femeilor și bărbaților și să se elimine orice formă de discriminare și de violență de gen.

În domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, prin adoptarea legislației primare, respectiv Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, s-a asigurat armonizarea legislativă cu reglementările internaționale și comunitare în materie.

Astfel, la nivel internațional a fost avută în vedere transpunerea prevederilor Convenției pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), ratificată de către România la data de 7 ianuarie 1982. În egală măsură, au fost transpuse și următoarele acte juridice comunitare relevante în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați:

- Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului;
- Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE;
- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă);

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

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

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

O serie de aspecte relevante, la nivel național, au fost determinate de dinamica din ultimii ani a reglementărilor în plan legislativ și instituțional:

La data de 19 martie 2014 a fost adoptată Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 11 privind adoptarea unor măsuri de reorganizare la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 203 din 21 martie 2014. În virtutea prevederilor art. 4 alin. (1), prin actul normativ amintit, a fost înființat Departamentul pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

Prin Legea nr. 229 din 6 octombrie 2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 749 din 7 octombrie 2015, au fost introduse o serie de reglementări importante care vizează, în general, domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, și, altele, care se referă la organizarea și funcționarea la nivel instituțional a Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

Astfel, a fost întărită capacitatea administrativă și instituțională a instituției cu atribuții în domeniu, prin înființarea mecanismului național în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați -ANES.

Astfel, potrivit art. 23 din Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile și programele naționale.

Totodată, au fost reglementate următoarele funcții pe care ANES le îndeplinește, și anume:

- de strategie, prin care se asigură fundamentarea, elaborarea și aplicarea strategiei și politicilor Guvernului în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- de armonizare cu reglementările Uniunii Europene a cadrului legislativ din domeniul său de activitate;
- de reprezentare, prin care se asigură, în numele statului român, reprezentarea pe plan intern și extern în domeniul său de activitate;

- de autoritate de stat, prin care se asigură integrarea activă și vizibilă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale, controlul aplicării și respectării reglementărilor din domeniul său de activitate și funcționarea organismelor din subordinea și coordonarea sa. Prin Rezoluția Parlamentului European din 17 iunie 2010 referitoare la aspectele de gen ale recesiunii economice și crizei financiare, au fost precizate condiționalitățile generale ex-ante pentru următoarea perioadă de programare pentru fondurile europene, 2014 - 2020, și este menționat, în mod specific, domeniul egalității de gen.

În acest context, prin rezoluția sus-menționată se impune: "Existența capacității administrative pentru implementarea și aplicarea legislației comunitare în domeniul egalității de gen și pentru politicile din domeniul Fondurilor europene structurale și de investiții". Potrivit aspectelor menționate, la nivel național, ANES a furnizat expertiză în domeniul gestionării fondurilor externe nerambursabile pentru programarea 2014 - 2020 cu privire la abordarea integratoare de gen participând la elaborarea Ghidului privind integrarea temelor orizontale în cadrul proiectelor finanțate din Fondurile Europene Structurale și de Investiții 2014-2020.

În conformitate cu Hotărârea Guvernului nr. 177/2016 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, sunt reglementate atribuțiile specifice în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați ale ANES.

## CAPITOLUL II

### Informații generale relevante

Din perspectiva Convenției ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), România și-a asumat de aproape 35 de ani angajamentul și determinarea privind eliminarea discriminării față de femei și adoptarea măsurilor legislative și a altor măsuri necesare pentru eliminarea acestei discriminări sub toate formele și manifestările ei. De asemenea, România a semnat Protocolul Opțional la CEDAW la data de 6 septembrie 2000 și l-a ratificat în ianuarie 2003. În cursul anului 2017, România a prezentat în fața Comitetului CEDAW, Raportul Combinat 7 și 8 privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor. Perioada de referință a acestui raport a fost 2006-2016 și, la elaborarea acestuia, au fost avute în vedere recomandările formulate anterior de către Comitetul CEDAW, cu ocazia prezentării celui de-al 6-lea raport periodic (2006), precum și lista de problematici și întrebări preliminare care a fost transmisă României de către Secretarul general al ONU, în vederea pregătirii celei de-a 67-a sesiuni a Comitetului.

În acest context, angajamentul pentru respectarea prevederilor Convenției este reafirmat la nivel guvernamental, prin viziunea Programului de guvernare pentru perioada 2017-2020, din perspectiva căreia, egalitatea de gen reprezintă un domeniu prioritar în modelul social propus și, există o secțiune distinctă dedicat acestui domeniu - Cap. Politici publice în domeniul muncii și justiției sociale, Pct. 8-Respect și demnitate pentru femei.

Prevederile constituționale reprezintă premisa esențială pentru crearea unei societăți cu aceleași oportunități, drepturi și obligații pentru femei și bărbați și, în care, diferențele dintre femei și bărbați trebuie să fie integrate altfel încât să se asigure un echilibru real și constant. Pornind de la aceste premise, România a înregistrat o serie de progrese importante, dar, se mențin și o serie de vulnerabilități care se regăsesc în concluziile finale și recomandările formulate de către Comitetul CEDAW.

Comitetul CEDAW a apreciat în mod pozitiv reînființarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) și demersurile privind elaborarea unei noi Strategii naționale privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și violența domestică, în colaborare cu societatea civilă și instituțiile cu atribuții în domeniu, formulând astfel recomandări care au fost avute în vedere la planificarea măsurilor și acțiunilor prevăzute în planul operațional de acțiuni pentru implementarea prezentei strategii:

a) Consolidarea capacității ANES privind resursele umane și financiare în vederea implementării prevederilor CEDAW, introducerea unor mecanisme eficiente de monitorizare a Legii nr.202/2000 atât la nivel central, cât și la nivel local, consolidarea colaborării cu societatea civilă și impunerea de sancțiuni pentru nerespectarea dispozițiilor legale;

b) Luarea în considerare a recomandărilor, în formularea noii Strategii naționale privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și violența domestică și asigurarea implementării sale eficiente, precum și punerea în aplicare a Legii 202/2000, inclusiv prin alocarea adecvată a resurselor;

c) Includerea în Strategie a unor măsuri de punere în aplicare a principiului transversalității, definit în Legea nr. 202/2000, prin integrarea dimensiunii de gen și a bugetării pe bază de gen, în toate strategiile și instituțiile guvernamentale, evaluarea impactului egalității de gen asupra legislației existente pentru a identifica necesitatea unor acțiuni legislative și a continua planurile de stabilire a punctelor focale pe dimensiunea de gen, în toate ministerele și autoritățile relevante la nivel național și local;

d) Adoptarea unui plan național de acțiune pentru implementarea întregului spectru al rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate privind femeile, pacea și securitatea.

Comitetul CEDAW a apreciat creșterea numărului de femei reprezentate în Parlament, precum și inițiativele legislative de introducere a cotelor de gen în politică și a formulat următoarele recomandări:

a) Studiarea cauzelor care împiedică participarea femeilor la viața publică și politică, elaborarea de strategii pentru depășirea unor astfel de bariere, acordarea unei atenții speciale femeilor aparținând grupurilor minorităților etnice;

b) Punerea în aplicare a dispozițiilor Capitolului 4, din Legea nr. 202/2000 și accelerarea creșterii reprezentării femeilor în pozițiile de conducere și decizie din administrația publică centrală și locală, inclusiv prin realizarea unor cursuri de formare destinate femeilor, cu privire la abilitățile de leadership și adoptarea de măsuri speciale temporare, în conformitate cu articolul 4 alineatul (1) din Convenție.

În ceea ce privește Educația, Comitetul CEDAW recomandă combaterea stereotipurilor de gen în rândul tinerilor prin încurajarea acestora în privința alegerii unei cariere în domeniile: știință, tehnologie, inginerie și matematică(STIM) și în domeniile tehnologiilor informaționale și de comunicații(TIC).

Referitor la Concilierea vieții profesionale cu viața de familie, precum și la eliminarea stereotipurilor de gen, Comitetul CEDAW a formulat următoarele recomandări:

a) Creșterea numărului de oportunități, pentru femei, în vederea obținerii accesului la locuri de muncă, în special în zonele rurale.

b) Punerea în aplicare a planurilor de combatere a segregării ocupaționale, creșterea nivelului de participare a femeilor la luarea deciziilor în sfera economică, în special în

consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private, inclusiv prin introducerea cotelor în consiliile principalelor companii listate la Bursa de Valori din București.

În domeniul Sănătății, Comitetul CEDAW, subliniază importanța educației pentru sănătatea reproducerii din perspectiva prevenirii și combaterii abuzurilor sexuale și respectarea drepturilor la nediscriminare și identitate (sexuale și reproductive). În același context se subliniază importanța educației pentru sănătatea reproducerii din perspectiva prevalenței crescute a mortalității infantile, mortalității materne, cancerului de sân și sarcinilor la adolescente, precum și a lipsei educației sexuale în școli, mai ales în rândul grupurilor vulnerabile și anume, femeile române, femeile cu dizabilități, femeile migrante, femeile cu HIV/SIDA, femeile în vârstă și femeile fără adăpost.

La nivel internațional, Agenda ONU 2030 pentru Dezvoltare Durabilă, reprezintă un program de acțiune globală în domeniul dezvoltării, care promovează echilibrul între cele trei dimensiuni ale dezvoltării durabile: economic, social și mediu. Pentru prima dată, acțiunile vizează în egală măsură statele dezvoltate și pe cele aflate în curs de dezvoltare, iar Obiectivul de dezvoltare durabilă (ODD) 5 - Realizarea egalității de gen și împuternicirea tuturor femeilor și fetelor, stabilește direcții strategice importante pentru toate statele prin următoarele sub-obiective:

- 5.1 Eradicarea tuturor formelor de discriminare împotriva tuturor femeilor și fetelor;
- 5.2 Eliminarea tuturor formelor de violență împotriva tuturor femeilor și fetelor, inclusiv în domeniul public și privat, în ceea ce privește traficul de persoane, exploatarea sexuală sau alte tipuri de exploatare;
- 5.3 Eliminarea practicilor vătămătoare cum ar fi: căsătoria timpurie a copiilor, căsătoria forțată și mutilarea genitală a femeilor;
- 5.4 Recunoșterea și valorizarea muncii neretribuite din sfera de îngrijire și muncă domestică prin furnizarea de servicii publice, politici de infrastructură și protecție socială și promovarea partajării responsabilității în cadrul gospodăriei și familiei, după caz, la nivel național;
- 5.5 Asigurarea participării depline și efective a femeii și a egalității de șanse la conducere, la toate nivelurile de decizie în viața politică, economică și publică;
- 5.6 Asigurarea accesului universal la sănătatea sexuală și reproductivă și drepturile reproductive așa cum sunt prevăzute în Programul de Acțiune al Conferinței Internaționale a Populației și Dezvoltării și Platformei de Acțiune de la Beijing și documentele rezultate în cadrul conferințelor de revizuire;
- 5.7 Realizarea de reforme care să acorde femeii drepturi egale la resursele economice, precum și acces la proprietate și control asupra terenului și altor forme de proprietate, servicii financiare, moștenire, și resurse naturale, potrivit legilor naționale;
- 5.8 Creșterea utilizării tehnologiei, în special a tehnologiei informației și comunicațiilor în scopul promovării împuternicirii femeii;
- 5.9 Adoptarea și consolidarea unor politici solide și întărirea legislației aplicabile pentru promovarea egalității de șanse și împuternicirea tuturor femeilor și fetelor la toate nivelurile.

La nivel european, Angajamentul Strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2016-2019, concentrează acțiunile principale ale Comisiei Europene pe cinci obiective prioritare:

1. încurajarea participării femeilor pe piața muncii și independenței economice;
2. reducerea disparităților în ceea ce privește remunerația și veniturile din pensii;
3. promovarea egalității de gen în procesul decizional;
4. combaterea violenței împotriva femeilor și asigurarea sprijinului pentru victime;

5. promovarea egalității de gen și în afara Uniunii Europene.

Foia de parcurs privind Spațiul european de cercetare pentru perioada 2015-2020 stabilește următoarele direcții de acțiune:

- sistemele naționale de cercetare și inovare din Europa au caracteristici și particularități diferite și este la latitudinea statelor membre să decidă care sunt abordările cele mai adecvate pentru sistemele lor;
- transpunerea legislației naționale în materie de egalitate de gen în acțiuni eficiente pentru a aborda dezechilibrele de gen din institutele de cercetare și din organismele decizionale și mai buna integrare a dimensiunii de gen în politicile, programele și proiectele de cercetare și dezvoltare.

Rezoluția Parlamentului European referitoare la carierele femeilor în mediul științific și universitar și „plafoanele de sticlă” întâlnite - concentrează în cuprinsul său elemente importante care pot contribui la diminuarea și atingerea egalității de șanse între femei și bărbați.

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 (grupa de vârstă 20-64 ani), stabilită în contextul Strategiei Europa 2020, va putea fi atinsă doar dacă mai multe femei vor participa pe piața muncii. În consecință, și la nivel național, trebuie să existe o motivație puternică pentru ca politicile să fie în continuare puternic focalizate pe utilizarea potențialului neexploatat sau sub-exploatat al femeilor care se află în afara pieței muncii sau care nu își valorifică întreg potențialul pe piața muncii, în vederea creșterii ratei de ocupare a acestora, în conformitate cu angajamentele României legate de îndeplinirea țăintelor Strategiei Europa 2020.

Rata de ocupare la nivelul UE 28<sup>1</sup> pentru grupa de vârstă 20-64 de ani, pentru anul 2016, este de 65% pentru femei și 77% pentru bărbați, mai mare cu 1pp față de 2015. Datele defalcate pe gen a economiei la cerere/munca la comandă (gig economy), arată că la nivelul UE 28 numărul de deținători de conturi proprii este aproape dublu pentru bărbați față de cel al femeilor. Procentul de femei în Consiliile de Administrație ale marilor companii listate la bursă înregistrat în luna octombrie 2016 este de 23,9% la nivelul UE 28 (RO 10,1%). Procentul de femei în Parlamentele naționale plasează România pe ante-penultimul loc în UE 28 cu o cotă de doar 14,2% dar la nivel guvernamental suntem pe locul 5 cu o cotă de 36,4% (octombrie-noiembrie 2016).

În anul 2016, în România, rata de ocupare a populației cu vârstă de muncă (segmentul de vârstă 15 - 64 ani) a fost de 61,6% (69,7% bărbați și 53,3% femei). În ceea ce privește evoluția ratei de ocupare pe sexe, în anul 2016, atât rata de ocupare pentru bărbați, cât și cea pentru femei au înregistrat evoluții pozitive comparativ cu valorile înregistrate în anul precedent. Rata de ocupare pentru femei a crescut cu 0,1 puncte procentuale față de anul 2015, în timp ce rata de ocupare pentru bărbați a crescut cu 0,2 puncte procentuale față de anul precedent.

Diferența de participare pe piața muncii între femei și bărbați continuă să fie extrem de ridicată și se impune identificarea de măsuri adiționale care să sprijine reducerea acestui decalaj.

---

<sup>1</sup> Baza de date a EUROSTAT disponibilă pe website-ul [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_ergan&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergan&lang=en)

Rata de ocupare a femeilor (grupa de vârstă 20-64 ani) în perioada 2010 - 2016: 2010:56,5%, 2011: 56,2%, 2012: 56,7%, 2013: 56,5%, 2014: 57,3%, 2015: 57,2%, 2016: 57,4%.

Pentru anul 2015, după activitățile economiei naționale în care își desfășoară activitatea principală, domeniile de activitate unde populația feminină ocupă locuri de muncă într-o proporție mult mai mare decât cea a bărbaților sunt: sănătate și asistență socială (81,5%), învățământ (74,7%) și respectiv în hoteluri și restaurante (59,7%). Ponderile mai ridicate ale bărbaților se întâlnesc în următoarele sectoare: construcții (93,6%), producția și distribuția energiei electrice și termice, gaze și apă (81,4%), administrație publică și apărare (58,5%).

Structura pe sexe în cadrul fiecărei grupe de ocupații ne relevă faptul că bărbații sunt majoritari în special, în cadrul următoarelor grupe, la nivelul anului 2015:

- muncitori calificați și asimilați: 80% față de doar 20% femei;
- membri ai corpului legislativ, ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori: 73,8% față de doar 26,2% femei;
- lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit: 54,5%, față de 45,5% femei;
- alte categorii de ocupații 69%.

Femeile sunt preponderente, în anul 2015, mai ales în cadrul lucrătorilor din:

- domeniul serviciilor 63,7%;
- funcționarilor administrativi fără funcții de conducere 63%;
- specialiști în diverse domenii de activitate 52,2%.

În anul 2016, pe criteriul de sex, diferența între rata șomajului pentru bărbați și cea pentru femei a fost de 1,6 puncte procentuale (6,6% la bărbați față de 5% la femei). Atât pentru femei, cât și pentru bărbați rata șomajului în România înregistrează niveluri inferioare mediei europene (UE 28). În anul 2016, rata șomajului UE (28)<sup>2</sup> a fost de 8,4% în rândul bărbaților și de 8,7% în rândul femeilor, continuând tendința de scădere începută în anul 2014.

Rata șomajului în rândul femeilor pentru perioada 2010 - 2016: 2010: 6,2%, 2011: 6,5%, 2012: 6,1%, 2013: 6,3%, 2014: 6,1%, 2015: 5,8%, 2016: 5%.

Discriminarea directă, indirectă și existența segregării pe piața muncii au contribuit la înregistrarea unui decalaj evident între veniturile femeilor și cele ale bărbaților. Datele statistice furnizate de către EUROSTAT evidențiază faptul că pentru anul 2015, procentul diferenței salariale între femei și bărbați, la nivel european, a fost de 16.3%, cele mai mari valori, de peste 20%, înregistrându-se în Estonia, Cehia, Austria, Germania și Grecia. La polul opus se afla Italia, cu un procent de 5,5%, Polonia și România cu un procent de 5,8.

Unul dintre cele cinci obiective principale ale Strategiei Europa 2020 este reducerea sărăciei prin scoaterea din categoria de risc de sărăcie sau excluziune socială a cel puțin 20 de milioane de persoane, până în 2020.

În anul 2015, aproape 119 milioane de persoane, sau 23,7% la nivelul populației Uniunii Europene, erau expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială, respectiv aproximativ una din patru

---

<sup>2</sup> Baza de date a EUROSTAT disponibilă pe website-ul:  
[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_urgan&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgan&lang=en)

persoane a prezentat cel puțin una dintre următoarele trei forme de sărăcie sau excluziune socială: sărăcia monetară, lipsa materială gravă sau intensitatea foarte scăzută a muncii.

În 2015, în România, conform statisticilor Eurostat, mai mult de o treime din populație era în pericol de sărăcie sau excluziune socială, România aflându-se în top 3 state membre UE cu cea mai mare rată a sărăciei: Bulgaria (41,3%), România (37,3%) și Grecia (35,7%).

În ansamblu, rata riscului de sărăcie a scăzut ușor în România, în anul 2015 scăzând cu 2,9 puncte procentuale față de rata înregistrată în anul 2014.

Identificarea grupurilor cu risc sporit de sărăcie sau excluziune socială și determinarea cauzelor care stau la baza acestei vulnerabilități reprezintă cheia pentru crearea unor politici solide de combatere a sărăciei. În comparație cu media UE, unele grupuri ale populației prezintă un risc mai mare de sărăcie și excluziune socială. Cele mai afectate sunt femeile, copiii, tinerii, șomerii, gospodăriile cu un singur părinte și cei care trăiesc singuri, persoanele cu un nivel de educație scăzut, persoanele născute într-o altă țară decât cea în care locuiesc, șomerii și în special locuitorii zonelor rurale.

Rolul și responsabilitățile persoanelor, în cadrul familiilor și la locul de muncă, se află într-o dinamică continuă, pe tot parcursul vieții și pot fi, de asemenea, influențate de gen. Astfel, vârsta și sexul reprezintă în continuare repere importante în analiza sărăciei și excluziunii sociale la nivelul Uniunii Europene.

România continuă să se confrunte cu cea mai mare rată a sărăciei în rândul copiilor, dintre toate statele membre UE, respectiv cu o rată de 46,8%. Principalii factori care afectează sărăcia în rândul copiilor sunt situația pe piața muncii a părinților, care este direct legată de nivelul de educație, de componența gospodăriei în care trăiesc aceștia și de eficacitatea intervenției guvernamentale prin sprijinirea veniturilor și prin furnizarea de servicii de asistență.

Conform datelor Eurostat, în 2015, rata sărăciei sau excluziunii sociale în rândul femeilor din statele membre UE era cu 1,4 puncte procentuale mai mare decât cea a bărbaților (rata pentru femei a fost de 24,4%, în timp ce pentru bărbați aceasta era de 23,0%).

În România, rata femeilor expuse riscului de sărăcie și excluziune socială înregistrată la nivelul anului 2015 a fost de 28,1%, cu 1,6 puncte procentuale mai mare comparativ cu aceeași rată înregistrată la nivelul bărbaților, de 36,5%.

Conform statisticilor INS<sup>3</sup> din „Dimensiuni ale Incluziunii Sociale în România”, în anul 2015, estimarea pe baza veniturilor totale disponibile, exclusiv contravaloarea consumului din resurse proprii ale gospodăriei, rata sărăciei relative a fost în anul 2015 de 25,4%. În valori absolute, numărul săracilor corespunzător acestei rate a fost de 5050 mii persoane. Peste unul din patru locuitori ai României trăia într-o gospodărie ale cărei venituri erau mai mici decât pragul stabilit la nivelul de 60% din mediana veniturilor disponibile pe adult-echivalent. În perioada 2012-2015, rata sărăciei, estimată în raport cu pragul stabilit în funcție de nivelul și distribuția veniturilor din anul pentru care se face evaluarea, a evoluat ascendent, de la valoarea 22,9%, la 25,4% în ultimul an. Numărul persoanelor sărace, rata sărăciei relative reprezintă ponderea persoanelor sărace (care au un venit disponibil pe adult-echivalent mai mic decât pragul stabilit la nivelul de 60% din mediana veniturilor disponibile) în totalul populației.

---

<sup>3</sup> Institutul Național de Statistică, Baza de Date TEMPO disponibilă pe website-ul <http://statistici.insse.ro/shop/>



Analiza ratei sărăciei pe sexe în perioada 2012-2015, nu relevă diferențe semnificative între femei și bărbați.

Rata sărăciei pe total, sexe și grupe de vârstă, în anul 2015 (%):

	Feminin	Masculin	Total
0 - 17 ani	38,5	37,6	38,1
18 - 24 ani	36,5	33,3	34,9
25 - 49 ani	23,6	24,2	23,9
50 - 64 ani	15,9	19,1	17,4
65 de ani și peste	23,4	13,4	19,3
65 de ani și peste	23,4	13,4	19,3

Urmărind evoluția ratei sărăciei pe sexe și grupe de vârstă în perioada 2012-2015, constatăm că acestea au evoluat diferit pe fiecare categorie. Cele mai pronunțate diferențe pe sexe le întâlnim la grupa 65 de ani și peste, unde în anul 2015, femeile au atins valori ale ratei sărăciei cu 10 puncte procentuale mai mari decât ale bărbaților, caracteristică ce se menține pe întreaga perioadă. Rate mai ridicate ale femeilor decât ale bărbaților observăm și la grupa de vârstă 18-24 ani (3,2 puncte procentuale în 2015). Bărbații mai afectați de sărăcie decât femeile au fost cei aflați în grupa de vârstă 50-64 ani (maximul de 3,2 puncte procentuale fiind atins în 2015).

Conform EUROSTAT, repartiția pe sexe a totalului populației cu risc de sărăcie sau de excluziune socială de 37,3 se împarte astfel: 38,1% femei și 36,5% bărbați.

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 este strâns legat între acestea și se influențează reciproc, traducând implicit gradul de democratizare a distribuirii puterii între femei și bărbați, la un moment dat.

O perspectivă realistă asupra egalității de șanse între femei și bărbați poate fi conturată prin datele existente cu privire la participarea femeilor în funcții de conducere în administrația publică centrală.

Din datele publicate de Comisia Europeană privind echilibrul de gen în administrația publică, pentru anul 2016, reiese faptul că România înregistrează procentaje net superioare atât față de media UE cât și față de media tuturor statelor care au raportat date (UE-35% pentru gradul decizional 1 și 41% pentru gradul decizional 2). În România, administrația publică cuprinde toate

ministerele și Secretariatul General al Guvernului, iar gradele decizionale comunicate Comisiei Europene pentru actualizarea bazei sale de date, sunt următoarele:

- Gradul decizional 1: secretar general, secretar general adjunct, director general și director general adjunct;
- Gradul decizional 2: director și director adjunct.

Pentru anul 2016, la nivel național, în administrația publică centrală, pentru cele 2 grade decizionale au fost raportate 596 posturi de conducere, din care 107 posturi vacante. Din totalul de 489 posturi ocupate, 228 (46,63%) revin bărbaților și 261 (53,37%) femeilor.

În ceea ce privește gradul decizional 1, din cele 190 posturi ocupate (47 posturi vacante), bărbații ocupă 91 (47,89%) și femeile 99 (52,11%).

La gradul decizional 2, bărbații ocupă 137 (45,82%) posturi, din cele 299 posturi ocupate (60 posturi vacante) iar femeile, 162 (54,18%).

În ceea ce privește poziționarea României în baza de date on-line a Comisiei Europene (COM) privind echilibrul de gen în poziții de decizie în administrația publică centrală - 2016, COM a centralizat datele cu privire la echilibrul de gen în poziții de decizie comunicate de administrațiile naționale din 35 țări: 28 state membre ale Uniunii Europene (UE), patru țări candidate (Muntele Negru, Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei, Turcia și Republica Serbia) și țările Spațiului Economic European (Islanda, Liechtenstein și Norvegia).

Conform datelor publicate de Comisia Europeană pentru anul 2016, România se situează în poziții de top atât în clasamentul UE-28 cât și în clasamentul general al celor 35 state, la ambele grade decizionale, ocupând următoarele poziții:

- a) Grad decizional 1:
  - poziția a 2-a, la nivelul UE-28;
  - poziția a 3-a, la nivelul celor 35 de state care au raportat date.

La acest grad decizional, reprezentarea feminină în poziții de decizie în administrația publică centrală din România a fost în procent de 52%, cu 11 puncte procentuale mai mare decât media UE-28 dar și media celor 35 state care au raportat date, acestea înregistrând un procentaj de 35%.

- b) Grad decizional 2:
  - poziția a 3-a, la nivelul UE-28;
  - poziția a 4-a, la nivelul celor 35 de state care au raportat date.

La acest grad decizional, România a înregistrat un procent de 54% femei în poziții de decizie, cu 13 puncte procentuale peste media europeană (41%) și cea a tuturor statelor care au raportat date (41%).

În acest context, România înregistrează, în 2016, un procent de 52% femei pentru gradul decizional 1 și 54% pentru gradul decizional 2.

În ceea ce privește alegerile parlamentare din anul 2016, și-au depus candidatura 6.476 persoane aparținând formațiunilor politice, minorităților și independenților. Dintre acestea, pe listele electorale s-au regăsit 1.797 (27,75%) femei și 4.679 (72,25%) bărbați.

Din cele 465 posturi de senatori și deputați, au fost aleși 377 (81,08%) bărbați și 88 (18,92%) femei.

Față de alegerile parlamentare anterioare, din anul 2012, femeile au „câștigat” 7,52 procente (18,92% în anul 2016 față de 11,4% în anul 2012) în „defavoarea” bărbaților.

La Camera Deputaților, reprezentarea bărbaților a scăzut de la 87,14% la 79,33% iar reprezentarea femeilor a crescut de la 12,86% la 20,67%, diferența fiind de 7,81 puncte procentuale, în ambele cazuri.

La nivelul Senatului, reprezentarea bărbaților a scăzut de la 92% la 85,29% iar reprezentarea femeilor a crescut de la 8% la 14,71%, diferența fiind în acest caz de 6,71 puncte procentuale, în ambele cazuri.

În concluzie, cu toate că în rezultatul final al alegerilor parlamentare din decembrie 2016 femeilor le-au fost atribuite mandate în procentaj mai mare față de alegerile anterioare, decalajul existent inițial între bărbați și femei - înregistrat la candidaturi - se păstrează și cu privire la mandatele atribuite. Este de menționat faptul că alegerea parlamentarilor se realizează pe liste de partid.

În urma unei analize privind participarea femeilor și bărbaților la alegerile administrației publice locale din 2016, a reieșit faptul că femeile au fost mai bine reprezentate față de anul 2012, cu o creștere de 1,56 puncte procentuale.

În ceea ce privește reprezentarea femeilor și a bărbaților în alegerile pentru autoritățile publice locale din anul 2016, datele sunt următoarele:

#### Candidaturi la nivel de primării

În anul 2016, la nivel național, pentru primării, au fost depuse 14.051 candidaturi, din care 1.183 (8,42%) femei și 12.868 (91,58%) bărbați.

Femeile au fost mai bine reprezentate în anul 2016 comparativ cu anul electoral 2012, creșterea fiind de 1,56 puncte procentuale. De asemenea, numărul județelor care au avut femei candidate într-un procent mai mare de 10% a crescut, de la 3 la 10 iar numărul județelor care au procent mai mic de 5% a scăzut, de la 7 la 4.

#### Candidaturi la nivelul Consiliilor locale

În anul electoral 2016, cele mai multe candidaturi feminine, la nivel național, au fost depuse pentru consiliile locale, respectiv 52.877 femei (22,11%) și 186.257 bărbați (77,89%) din totalul de 239.134 candidați, înregistrându-se cel mai mare procentaj feminin la nivelul celor 3 poziții electorale (primar, consilier județean și consilier local).

#### Candidaturi la nivelul Consiliilor județene

În anul 2016, la nivel național s-au înregistrat, pentru consiliile județene, 14.057 candidaturi, din care 3.089 femei (21,97%) și 10.968 bărbați (78,03%).

În ceea ce privește candidaturile feminine pentru această categorie, se remarcă o scădere ușoară față de alegerile precedente, de 0,65 puncte procentuale.

#### Rezultate

În cazul Consiliilor locale, în anul 2016, au fost alese 4.960 femei, procentajul fiind de 12,33%.

Consiliile județene, respectiv Consiliul general al municipiului București, sunt cel mai bine reprezentate din punct de vedere feminin al alegerilor locale pentru cele 3 poziții (primar, consilier județean și consilier local), procentajul înregistrat fiind de 14,90%. Cu toate acestea, se observă o scădere față de alegerile locale anterioare cu 7,72 puncte procentuale.

### CAPITOLUL III

#### Priorități, politici și cadrul juridic existent

În România, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este un principiu fundamental al drepturilor omului, transpus atât la nivel legislativ, cât și la nivelul politicilor publice. Acest principiu este consacrat în Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, 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, discriminare directă, indirectă, hărțuire și hărțuire sexuală, plată egală pentru muncă de valoare egală, acțiuni pozitive, discriminare 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 vederea implementării politicii publice a Guvernului în domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, în conformitate cu prevederile programelor de guvernare, Ministerul Muncii și Justiției Sociale (MMJS) și-a asumat obiective în domeniu, puse în aplicare prin intermediul unor măsuri specifice înscrise în trei documente strategice anterioare, respectiv: Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006 - 2009, Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010 - 2012 și Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014 - 2017.

Principalele realizări ale Strategiei pentru perioada 2006 - 2009 au fost: dezvoltarea și perfecționarea cadrului legislativ în domeniu prin continuarea transpunerii acquis-ului european în domeniu; analiza socio-economică a situației femeii din mediul rural și urban; campania "Participă la decizie!"; campania de informare privind legislația în domeniul antidiscriminării pe criteriul de gen; campania de informare a medicilor de familie și de planificare familială cu privire la "Obiectivele ANES privind concilierea vieții de familie cu viața profesională"; dezbaterile intitulate "Imaginea femeii în publicitate și mass-media. Efectele asupra adolescenților"; dezbaterile intitulate "Identificarea mijloacelor prin care se poate preveni și combate violența împotriva femeilor". De asemenea, toate activitățile care au fost desfășurate de ANES ca organism național de implementare al "Anului European al Egalității de Șanse pentru Toți - 2007" au fost abordate în contextul îndeplinirii obiectivelor Strategiei. În acest sens, în colaborare cu alte instituții ale administrației publice centrale, organizații neguvernamentale și parteneri sociali, a fost pus în aplicare un set de 12 acțiuni specifice având ca obiectiv principal informarea și conștientizarea cetățenilor cu privire la drepturile lor la nediscriminare și egalitate de șanse. Aceste acțiuni (campanii de informare, seminarii, studii și evaluări, "săptămâna diversității" etc.) s-au derulat atât la nivel central, cât și local, adresându-se tuturor cetățenilor și cu prioritate elevilor, reprezentanților mass-mediei, altor actori sociali.

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

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

Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați 2014 - 2017 și-a propus continuarea politicilor din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați dezvoltate până în acel moment și promovarea la nivel național a valorilor și principiilor nediscriminării pe criteriul de sex, prin măsuri și acțiuni concrete pe diferite arii de intervenție specifice. Principalele prevederi ale acesteia:

- Promovarea perspectivei de gen în procesul educațional, combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ, prin evaluarea nivelului de introducere și aplicare a perspectivei de gen în instituții de învățământ, evaluarea gradului de percepție a problematicei egalității de șanse între femei și bărbați atât în mediul școlar cât și în cel extrașcolar;
- Promovarea perspectivei de gen în politicile de ocupare, creșterea gradului de conștientizare a inspectorilor de muncă cu privire la prevederile legale din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, creșterea gradului de conștientizare cu privire la diferența salarială între femei și bărbați;
- Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța concilierii vieții de familie cu viața profesională în vederea realizării echilibrului de gen în cadrul familiei, prin informarea și conștientizarea bărbaților cu privire la importanța implicării lor în viața de familie;
- Încurajarea integrării pe piața muncii a femeilor vulnerabile la fenomenul discriminării;

- Monitorizarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul de decizie, realizarea de studii/analize privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în procesul de decizie economic, politic, social și cultural;
- Combaterea fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă, combaterea fenomenului de violență de gen;
- Introducerea perspectivei de gen în politicile naționale, prin implicarea activă a Comisiei Naționale în domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați (CONES) în implementarea și multiplicarea tuturor activităților din Strategie.

Impunerea unui nivel de trai cât mai ridicat pentru toți cetățenii trebuie să fie obiectivul fundamental al României. Această misiune esențială este asumată la nivel guvernamental și este necesar să continuăm strategiile de creștere economică, îmbinate cu cele sociale, având convingerea că, numai un stat preocupat de situația fiecăruia dintre cetățenii săi poate răspunde cu succes provocărilor viitoare. Demersurile pentru a realiza o piață a muncii inclusivă și pentru reducerea inegalităților și menținerea modelului social european, vor permite consolidarea unui model de creștere economică bazat pe un set coerent de politici publice și măsuri progresiste.

În cuprinsul Programului de guvernare pentru perioada 2017-2020, viziunea - Egalitatea de gen reprezintă un domeniu prioritar în modelul social propus. În acest sens, este necesară corelarea tuturor prevederilor antidiscriminare pe criteriul de sex, pentru a crește eficiența lor. În atingerea acestui obiectiv, avem în vedere, inclusiv parteneriate cu organizațiile nonguvernamentale specializate. România va da astfel un semnal ferm privind determinarea sa de a lupta cu discriminarea de gen și violența de gen.

În cadrul capitolului Politici publice în domeniul muncii și justiției sociale, obiectivul principal în materie de ocupare a forței de muncă, stabilit în contextul Strategiei Europa 2020, este de a atinge ținta de 70% în privința ratei de ocupare pentru grupa de vârstă 20 - 64 ani. Acest lucru se poate realiza numai prin promovarea unor politici publice coerente și realiste, care să determine o piață a muncii performantă, dinamică și flexibilă, ceea ce va asigura accesul majorității cetățenilor la locuri de muncă de calitate, în funcție de competențele și abilitățile lor, la venituri decente și la plată egală pentru muncă de valoare egală.

Acest obiectiv poate fi atins printr-o abordare multisectorială, combinând măsurile pentru modernizarea pieței muncii cu cele din domeniul educației, susținând măsuri de incluziune socială, îmbunătățind serviciile medicale, promovând investiții în sectorul productiv și în cercetare-dezvoltare-inovare. Scopul este acela de a asigura o dezvoltare durabilă pentru România, o îmbunătățire semnificativă a nivelului de trai pentru toți cetățenii țării, inclusiv pentru acele persoane care sunt într-o poziție vulnerabilă, prin promovarea unei legislații pentru tineri prin care să fie asigurat tranzitul coerent de la sistemul educațional către piața forței de muncă, precum și echilibrul între viața profesională și cea personală, prin creșterea accesului la servicii sociale pentru îngrijirea copiilor și a persoanelor în situație de dependență.

Programul de guvernare pentru perioada 2017-2020 are prevăzut și capitolul Politici în domeniul educației, cu relevanță și în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, respectiv:

- Implementarea principiului egalității de șanse în educație, îmbunătățirea performanțelor educaționale, abilităților și competențelor tuturor copiilor și tinerilor, prin accesul la un sistem de educație de calitate, relevant și incluziv, sunt cheia pentru creștere economică și prosperitate;

- Dezvoltarea calitativă și cantitativă a masei de cercetători prin formare profesională de înalt nivel științific, inclusiv internațională, bazată pe o infrastructură de cercetare la cel mai înalt nivel al tehnologiei pe plan mondial;
- Realizarea reformei curriculare și înnoirea tuturor manualelor, cu asigurarea concomitent a formei printate și digitale, cu includerea elementelor de dezvoltare a competențelor antreprenoriale și a abilităților socioemoționale, și reducerea încărcăturii de muncă pentru elev, mai ales în afara școlii, cel puțin la nivelul învățământului primar și gimnazial.

În cadrul capitolului Politici în domeniul sănătății, una din măsurile cuprinse în acesta, se referă în mod special la sănătatea femeilor și se va realiza prin creșterea capacității de screening pentru depistarea bolilor netransmisibile cu impact asupra sănătății publice: cancer de col uterin, cancer mamar, cancer colo rectal, cancer prostate, cancer pulmonar, diabet zaharat, boli cardiovasculare, boli pulmonare cronice prin fonduri nerambursabile.

Prin adoptarea Legii nr.23/2015, ziua de 8 mai a fost declarată Ziua egalității de șanse între femei și bărbați.

La data de 8 mai 2015, România a aderat la Campania „HeForShe”, inițiată de către UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women). Scopul Campaniei vizează implicarea bărbaților prin luarea de atitudine și promovarea acțiunilor în favoarea egalității de gen, de combatere a violenței împotriva femeilor, de capacitate a femeilor. Acest demers reprezintă o mișcare de solidaritate în favoarea egalității de gen.

„HeForShe” se desfășoară în strânsă legătură, cu sprijin și susținere din partea Statelor Membre ONU, Agențiilor ONU din aceste State Membre, donatorilor, partenerilor din societatea civilă în vederea elaborării de strategii și acțiuni la nivel internațional și național, de colaborare, destinate atingerii obiectivelor Campaniei. În acest sens, vor fi promovate toate strategiile și activitățile părților implicate contribuind în mod determinant la îndeplinirea obiectivului egalității de gen.

Obiectivul general este de a contribui la creșterea nivelului de conștientizare și sensibilizare asupra responsabilității pe care bărbații o au în eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor și a violenței îndreptate împotriva femeilor.

Tânăra generație reprezintă o resursă valoroasă care poate contribui în mod activ la dezvoltarea societății, beneficiind în același timp de acces la informație. Una dintre cele mai eficiente modalități de promovare a obiectivelor Campaniei este mobilizarea studenților și a cadrelor didactice universitare și preuniversitare.

Programul pilot 10 state: „HeForShe” include 10 Președinți, 10 Companii, 10 Universități care au rol de modele și au cea mai mare capacitate de a extinde cu succes Campania și de a demonstra capacitatea de conducător (leadership) al schimbării.

Președintele României face parte din liderii globali care au devenit Campioni „HeforShe” și a fost exprimat angajamentul său public pentru realizarea egalității de gen prin lansarea oficială a Campaniei „HeforShe” la nivel național la data de 8 Mai 2015 ( Ziua națională a egalității de șanse între femei și bărbați). Ca parte a acestui angajament, campionilor din cadrul campaniei li s-a solicitat să demonstreze leadership în colectarea, urmărirea și transparența statisticilor naționale privind egalitatea de gen, și utilizând aceste statistici, să introducă schimbări politice cheie pentru eliminarea barierelor în calea promovării femeilor.

Angajamentele asumate de către România în cadrul Campaniei vizează:

1. Crearea unei noi ocupații “Expert în egalitate de șanse”. Pentru a continua promovarea egalității de gen, România a făcut pasul inovator de a crea două noi ocupații: la nivel de experți în egalitate de șanse și tehnician în egalitate de șanse. Tehnicianul în egalitate de șanse va sprijini punerea în aplicare la nivel local a strategiilor naționale pentru a obține egalitatea de gen și combaterea violenței în familie. România a finalizat standardele ocupaționale pentru aceste profesii, inclusiv definirea standardelor de evaluare și a pus în aplicare programele de formare. Până în 2020, 70% din cele 1.680 instituții publice naționale și locale din România vor avea experți sau tehnicieni în materie de egalitate de șanse între femei și bărbați. Pentru a atinge acest obiectiv ambițios, România va organiza cursuri de formare pentru experți și tehnicieni în egalitate de șanse, va împărtăși lecțiile învățate și bunele practici.

2. Lansarea unui nou sistem integrat pentru a urmări, raporta, și pentru a preveni toate formele de violență domestică. Pentru a răspunde provocărilor din acest domeniu, România va implementa un sistem integrat de management la nivel național și un sistem de raportare pentru cazurile de violență, angajându-se să se înregistreze cel puțin 50% din victime în acest sistem până în 2020. Sistemul va asigura fluxul de informații către toate instituțiile relevante: furnizează analize, rapoarte, statistici comparative, măsuri și servicii integrate pentru protecția victimelor, colectează date. Sistemul va permite, de asemenea, efectuarea unei serii de analize complexe, inclusiv cartografierea profilului comportamental al agresorului și a zonelor endemice de risc. Pe baza acestor analize, România va crea adăposturi de urgență pentru victimele violenței în familie, în toate regiunile țării, în zonele cu cele mai înalte rate de prevalență, adaptate profilului local, specific.

3. Lansarea de programe pentru implicarea fetelor și băieților în viața socială, politică și economică prin mobilizarea unui număr de 100.000 de tineri. Pentru a crea următoarea generație de lideri, România se angajează să se implice în diferite activități cel puțin 100.000 de fete și băieți până în 2019, evidențiind beneficiile participării la viața socială, politică și economică. Pentru a se asigura că toți tinerii vor beneficia în mod egal de acest efort, România va lansa două noi programe inovatoare care vizează tinerele fete și băieți. Programul "Ziua ușilor deschise" va include vizitarea și cunoașterea profilului principalelor instituții publice, inclusiv Administrația Prezidențială, Parlamentul, Biroul Primului Ministru, precum și al ministerelor și autorităților locale. În fiecare an, participanții vor fi selectați pe baza unui concurs de eseuri la nivel național pe tema egalității de gen. În plus, discuțiile de orientare a carierei vor fi organizate în jurul principiului egalității de șanse între femei și bărbați, cu participarea unor modele - femei de succes cu cariere în diferite sectoare de activitate. Aceste programe vor promova cu succes modelele de sex feminin și vor evidenția în mod public egalitatea de gen și necesitatea accelerării progresului spre egalitate prin crearea unei noi generații sensibile la dimensiunea de gen.

## CAPITOLUL IV

### Definirea problemei

Pornind de la experiența primelor strategii naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioadele 2006 - 2009, 2010 - 2012, respectiv 2014-2017, prezentul document strategic își propune să restrângă și să concentreze domeniile de intervenție, atât din rațiuni pragmatice, de eficiență, cât și de ordin financiar.



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

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

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

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

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

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

Participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților la procesul de decizie reprezintă un principiu fundamental asumat de către România atât prin prevederile legislative în vigoare, cât și prin programele realizate. Astfel, au fost elaborate analize statistice privind "Situația 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 au fost publicate pe site-ul oficial al MMJS.

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

Cu toate că în ultimii ani s-au înregistrat 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 sistemul de educație.

De-a lungul anilor, introducerea perspectivei de gen în educație s-a realizat 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.

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. Conform ultimelor cercetări, în perioada crizei economice, companiile și organizațiile care au avut în forurile de decizie mai multe femei au identificat mult mai ușor măsurile necesare pentru a trece peste obstacolele inerente ale crizei.

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: „Strategia națională pentru dezvoltare durabilă a României orizonturi 2013 - 2020 - 2030, Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă 2014 - 2020 etc.

Prin urmare, abordarea problematicii egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, a măsurilor necesare realizării și consolidării egalității pe criteriul de sex are, concomitent, atât un caracter integrat, cât și o perspectivă sectorială care să asigure exprimarea caracterului multidimensional al domeniului de intervenție.

În acest context, prezenta Strategie nu își propune abordarea exhaustivă a acestei problematici, care să presupună intervenții în toate domeniile vieții sociale, ci o abordare directă și punctuală a unor domenii distincte, sensibile, respectiv a acelor care se dovedesc mai vulnerabile sau mai puțin receptive la problematica de gen.

Astfel, pentru perioada 2018 - 2021, în elaborarea strategiei s-au identificat următoarele arii de intervenție: educația, piața muncii, sănătate, participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de decizie, abordarea integratoare 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 puteau fi atinse.

Este important de precizat că acțiunile cuprinse în cadrul Strategiei se vor implementa cu prioritate în colaborare cu partenerii sociali, organizații sindicale și patronale, precum și cu organizațiile neguvernamentale active în promovarea și susținerea egalității de șanse între femei și bărbați precum și în combaterea fenomenului discriminării de gen.

## CAPITOLUL V

### Obiectivele Strategiei pentru domeniul egalitate de șanse între femei și bărbați

1. Promovarea unor măsuri pentru educarea tinerei generații, asigurarea accesului universal al fetelor și femeilor la sănătatea sexuală și reproductivă și drepturile reproductive și creșterea numărului femeilor pe piața muncii și sprijinirea natalității prin introducerea noțiunilor privind conceptul de egalitate de șanse între femei și bărbați în curriculum-ul școlar.

*Introducerea noțiunilor privind conceptul de egalitatea de șanse între femei și bărbați în curriculum-ul școlar*

**Justificare:** Educația are un rol esențial în dobândirea cunoștințelor necesare pentru facilitarea inserției pe piața muncii, pentru gășirea unui loc de muncă decent, adecvat remunerat și desfășurarea activității profesionale în condiții mai bune de muncă.

*Organizarea unei campanii social-media de eliminare a segregării profesionale femei/bărbați pe piața muncii*

**Justificare:** Există sectoare în care sunt angajați preponderent bărbați, există meserii masculinizate pentru care veniturile sunt sensibil mai mari decât în sectoarele cu ocupare preponderent feminină. O posibilă explicație ar fi perpetuarea unor prejudecăți și stereotipuri de gen, conform cărora femeile „nu se potrivesc” sau „nu își doresc” să ocupe locuri de muncă în sectoare înalt valorizate, inclusiv, în plan financiar.

*Sprijin prin susținerea de la bugetul de stat a până la 4 proceduri FIV (Fertilizare in vitro), fără condiționalități medicale nejustificate gen valoare AMH (Hormon Anti-Mullerian) mai mare de 1,1 ng/ml., pentru cuplurile căsătorite de minim 2 ani, în care femeia are vârsta între 30-42 de ani și o vechime în muncă de minim 5 ani.*

**Justificare:** datorită condițiilor precare de viață a femeilor dar și a scăderii natalității se impune ca statul să sprijine tinerele familii care doresc să aibă copii.

2. Promovarea unor măsuri pentru concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată

*Organizarea unei campanii social-media de eliminare a stereotipurilor de gen, modelor culturale, obiceiurilor și tradițiilor ce influențează direct concilierea vieții profesionale cu viața familială și cea privată, prin participarea/implicarea bărbaților (taților/soților) în viața de familie.*

**Justificare:** Cu toate că legislația națională încurajează și tații să beneficieze de concediul de paternitate și concediul parental, procentul celor care utilizează acest drept este foarte mic (cca. 20%, în 2013). Mentalitatea colectivă continuă să îi acorde în mod prevalent femeii responsabilitatea quasi-exclusivă a creșterii copilului, îngrijirii vârstnicilor și altor persoane dependente din familie, întreținerii gospodăriei, muncii domestice.

*Organizarea unei campanii la nivelul angajatorilor cu privire la avantajele flexibilizării muncii (acolo unde/în măsura în care acest lucru este posibil: contracte de muncă cu timp parțial, flexibilizarea timpului de muncă, munca la domiciliu, alte măsuri novatoare care să promoveze concilierea dintre viața profesională cu cea familială și cea privată)*

**Justificare:** Apreciem că la nivelul angajatorilor se manifestă, în continuare, reticență și un interes scăzut pentru utilizarea unor contracte de muncă atipice, în special datorită existenței unor modele stereotipale de gen ce împiedică înțelegerea faptului că între satisfacția profesională și calitatea vieții familiale și cea private și competitivitatea și profitul existenței o relație de condiționalitate directă.

3. Promovarea unor măsuri de încurajare a participării femeilor la procesul de decizie

*Organizarea unei campanii publice pe tema reprezentării și participării femeilor la procesul de decizie politic.*

**Justificare:** În Parlamentul României au existat două inițiative parlamentare de acte normative, care au avut ca obiectiv introducerea cotelor de gen. Una dintre ele modifică și completează Legea nr. 208/2015 privind alegerea Senatului și a Camerei Deputaților, precum și organizarea și funcționarea Autorității Electorale Centrale Permanente cu scopul de a introduce o cotă de gen minimă de 30% atât în cazul femeilor, cât și al bărbaților, care să se constituie într-o condiție pentru validarea listelor de candidați la alegerile parlamentare. Cea de-a doua, modifică și completează Legea nr. 115/2015 pentru alegerea administrației locale, pentru modificarea și completarea Legii nr. 393/2004 privind statutul aleșilor locali cu scopul de a introduce cotă de gen minimă de 30% atât în cazul femeilor, cât și al bărbaților, care să se constituie într-o condiție pentru validarea listelor de candidați la alegerile locale.

Arii de intervenție și obiectivele specifice ale Strategiei:

## 1. EDUCAȚIA

1.1. Creșterea gradului de conștientizare a copiilor și tinerilor cu privire la prevederile legale din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

1.2. Combaterea stereotipurilor de gen în rândul tinerilor

## 2. SĂNĂTATE

2.1. Sănătatea sexuală și reproductivă a femeilor și bărbaților

### 3. PIAȚA MUNCII

3.1. Încurajarea antreprenorialului în rândul femeilor și tinerilor proveniți din medii defavorizate

3.2. Îmbunătățirea situației femeilor pe piața muncii, a hărțuirii, hărțuirii sexuale și discriminării de gen.

3.3. Concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată

### 4. PARTICIPAREA ECHILIBRATĂ LA DECIZIE

4.1. Creșterea nivelului de participare a femeilor la procesul de decizie

### 5. ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN

5.1. Introducerea perspectivei de gen în politicile naționale

## 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. Creșterea gradului de conștientizare a copiilor și tinerilor cu privire la prevederile legale din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

a) Includerea în programa școlară a unor noțiuni privind violența de gen și egalitatea de gen;

b) Integrarea perspectivei de gen în manualele școlare;

c) Organizarea unei campanii de informare și sensibilizare în rândul elevilor și studenților cu privire la semnificația și importanța respectării dreptului la nediscriminare și egalitate de șanse între femei și bărbați, inclusiv a faptului că femeile și fetele cu dizabilități sunt supuse discriminărilor multiple.

d) Organizarea unei campanii de informare și sensibilizare în rândul elevilor și studenților cu ocazia zilei de 8 mai, Ziua Egalității, evenimentul Săptămâna Egalității de șanse între femei și bărbați.

1.2. Combaterea stereotipurilor de gen în rândul tinerilor

a) Organizarea unei campanii de sensibilizare destinată elevilor de liceu privind încurajarea alegerii unei cariere în domeniile știință, tehnologie, inginerie și matematică și în domeniile tehnologiilor informaționale și de comunicații;

b) Organizarea unei campanii de sensibilizare și promovare a rolului și importanța dezvoltării abilităților non - cognitive la adolescenți cu accent pe eliminarea stereotipurilor, prejudecăților și a tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor și a fetelor, inclusiv a formelor de discriminare multiplă cu care se confruntă femeile și fetele cu dizabilități.

#### 2. SĂNĂTATE

2.1. Sănătatea sexuală și reproductivă a femeilor și bărbaților

a) Campanii de informare privind importanța educației pentru sănătatea reproducerii din perspectiva prevenirii și combaterii abuzurilor sexuale și respectarea drepturilor la nediscriminare și identitate (sexuale și reproductive) și a prevalenței crescute a mortalității infantile, mortalității materne, cancerului de sân și sarcinilor la adolescente, precum și a lipsei educației sexuale în școli, mai ales în rândul grupurilor vulnerabile și anume, femei rom, femei cu dizabilități, femei migrante, femei cu HIV/SIDA, femei în vârstă și femei fără adăpost.”

b) Campanii de informare și conștientizare privind importanța screening -ului prenatal, a cancerului de col uterin și a cancerului la sân.

#### 3. PIAȚA MUNCII

3.1. Încurajarea antreprenorialului în rândul femeilor și tinerilor proveniți din medii defavorizate

a) Organizarea de campanii de sensibilizare în vederea încurajării femeilor cu privire la importanța dezvoltării propriei afaceri, atât în mediul urban cât și în mediul rural;

b) Organizarea unei campanii social-media privind segregarea profesioniștilor femei/bărbați pe piața muncii, a hărțuirii, hărțuirii sexuale și discriminării de gen, inclusiv în cazul fetelor și femeilor cu dizabilități.

c) Organizarea de conferințe la nivel național/internațional cu titlul: Dezvoltarea capacităților antreprenoriale în rândul femeilor din mediul rural

### 3.2. Îmbunătățirea situației femeilor pe piața muncii

a) Organizarea unei campanii de informare privind combaterea situațiilor de vulnerabilitate a femeilor pe piața muncii;

b) Organizarea de campanii de promovare a importanței respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați în procesul de recrutare și ocupare, în domeniul public și privat

### 3.3. Concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată

a) organizarea de campanii, acțiuni și măsuri privind creșterea implicării bărbaților/taților în viața de familie

b) consolidarea și îmbunătățirea cadrului legislativ privind crearea unor mecanisme de sprijin a părinților și de asigurare a unui echilibru între viața de familie și cea profesională, implementare,

c) organizarea de campanii referitoare la importanța conștientizării tinerelor familii cu privire la reinsertia pe piața forței de muncă și cursuri pentru tineri părinți.

d) încurajarea încheierii de contracte de muncă cu timp flexibil și a tele - muncii pentru părinți(munca la distanță).

e) organizarea de campanii cu privire la conștientizarea aplicării instrumentelor de lucru alternative , respectiv muncă cu timp flexibil și a tele - muncii pentru părinți(munca la distanță)

## 4. PARTICIPAREA ECHILIBRATĂ LA DECIZIE

### 4. Creșterea nivelului de participare a femeilor la procesul de decizie

a) Realizarea de analize privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în pozițiile de decizie din administrația publică centrală;

b) Realizarea unei analize privind participarea femeilor și a bărbaților la alegerile prezidențiale;

c) Realizarea unei analize privind participarea femeilor și a bărbaților la alegerile locale;

d) Realizarea unei analize privind participarea femeilor și a bărbaților la alegerile parlamentare;

e) Susținerea inițiativelor de adoptare a măsurilor afirmative privind creșterea numărului de femei în procesul de decizie politic sau economic;

f) Dezvoltarea inițiativelor de adoptare a măsurilor afirmative privind creșterea numărului de femei în operații și misiuni la toate nivelurile din domeniul forțelor armate.

g) Organizarea de campanii de sensibilizare cu privire la importanța prezentei femeilor în managementul companiilor listate la BURSA de Valori București (BVB).

h) Realizarea unui studiu cu privire la includerea în Codul de Governanță Corporativă revizuit, a unor reglementări menite să reducă decalajul existent între ponderea femeilor și bărbaților din cadrul CA ale companiilor din România cotate la BVB.

i) Organizarea de sesiuni de informare / formare pentru creșterea participării femeilor în procesul de decizie politic, public și privat.

## 5. ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN

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

a) Elaborarea unei metodologii unitare privind abordarea integratoare de gen în politicile și programele naționale;

b) Consolidarea și îmbunătățirea cadrului legislativ privind organizarea și funcționarea COJES-urilor;

c) 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;

d) Formarea unei rețele naționale de experți în domeniul egalității de șanse.

e) Capacitarea ONG-urilor de a se implica în formularea și promovarea de propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul bugetării de gen.

## 6. MONITORIZARE

### 6.1. Raportarea anuală a gradului de implementare a activităților asumate în cadrul Pilonului Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați

a) Monitorizarea măsurilor cuprinse în Planul operațional de acțiuni.

### 6.2. Evaluarea finală a Pilonului Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați

a) Realizarea unei analize privind îndeplinirea obiectivelor asumate în cadrul Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterii violenței domestice 2018-2021- Pilonul Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați.

## CAPITOLUL VIII

### Rezultate așteptate și indicatori

#### 1. EDUCAȚIA

1.1. Creșterea gradului de conștientizare a copiilor și tinerilor cu privire la prevederile legale din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

a) Includerea în programa școlară a unor noțiuni privind violența de gen și egalitatea de gen



Indicatori:

- ordin al ministrului educației naționale privind includerea în curricula școlară a unor noțiuni privind violența de gen și egalitatea de gen.

b) Integrarea perspectivei de gen în manualele școlare

Indicatori:

- elaborarea unor termeni de referință privind introducerea perspectivei de gen în procesul de elaborare a manualelor școlare.

c) Organizarea unei campanii de informare și sensibilizare în rândul elevilor și studenților cu privire la semnificația și importanța respectării dreptului la nediscriminare și egalitate de șanse între femei și bărbați

Indicatori:

- numărul de școli și universități cuprinse în campania de sensibilizare;
- numărul de elevi și studenți care participă la campaniile de informare;
- numărul de parteneri cooptați în desfășurarea campaniilor de informare;
- numărul de materiale informative elaborate și distribuite în cadrul campaniilor de informare.

d) Organizarea unei campanii de informare și sensibilizare în rândul elevilor și studenților cu ocazia zilei de 8 mai, Ziua Egalității, evenimentul Săptămâna Egalității de șanse între femei și numărul de școli și universități cuprinse în campania de sensibilizare;

- numărul de elevi și studenți care participă la campaniile de informare;
- numărul de parteneri cooptați în desfășurarea campaniilor de informare;
- numărul de materiale informative elaborate și distribuite în cadrul campaniilor de informare.

1.2. Combaterea stereotipurilor de gen în rândul tinerilor

a) Organizarea unei campanii de sensibilizare destinată elevilor de liceu privind încurajarea alegerii unei cariere în domeniile știință, tehnologie, inginerie și matematică și în domeniile tehnologiilor informaționale și de comunicații

Indicatori:

- numărul de școli cuprinse în campania de sensibilizare;
- numărul de eleve/elevi care participă la campaniile de informare;
- numărul de parteneri cooptați în desfășurarea campaniilor de informare;
- numărul de materiale informative elaborate și distribuite în cadrul campaniilor de informare.

b) Organizarea unei campanii de sensibilizare și promovare a rolului și importanța dezvoltării abilităților non - cognitive la adolescenți cu accent pe eliminarea stereotipurilor, prejudecăților și a tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor și a fetelor

Indicatori:

- numărul de participanți la campaniile de informare;

- numărul de parteneri cooptați în desfășurarea campaniilor de informare;
- numărul de programe de formare privind dezvoltarea abilităților non-cognitive, care includ atât dimensiunea personală ( stima de sine, auto- eficacitatea, autocontrolul, motivația, creativitatea) cât și dimensiunea socială (abilități sociale și civice).

## 2. SĂNĂTATE

### 2.1. Sănătatea sexuală și reproductivă a femeilor și bărbaților

a) Campanii de informare privind importanța educației pentru sănătatea sexuală și respectarea drepturilor sexuale și reproductive

Indicatori:

- 1 campanie/an;
- numărul de femei și fete care participă la campaniile de informare;
- numărul de parteneri cooptați în desfășurarea campaniilor de informare.
- numărul de bărbați care participă la campaniile de informare

b) Campanii de informare și conștientizare privind importanța screening -ului prenatal, a cancerului de con uterin și a cancerului la sân

Indicatori:

- 1 campanie/an;
- numărul de femei care participă la campaniile de informare;
- numărul de parteneri cooptați în desfășurarea campaniilor de informare.

## 3. PIAȚA MUNCII

### 3.1. Încurajarea antreprenorialului în rândul femeilor și tinerilor proveniți din medii defavorizate

a) Organizarea de campanii de sensibilizare în vederea încurajării femeilor cu privire la importanța dezvoltării propriei afaceri, atât în mediul urban cât și în mediul rural

Indicatori:

- numărul de campanii realizate;
- numărul femeilor participante din mediul urban;
- numărul femeilor participante din mediul rural.

b) Organizarea unei campanii social-media privind segregarea profesioniștilor femei/bărbați pe piața muncii

Indicatori:

- 1 campanie/an;
- numărul de participanți la campaniile de informare;
- numărul de parteneri cooptați în desfășurarea campaniilor de informare.

- c) Organizarea de conferințe la nivel național/internațional cu titlul: Dezvoltarea capacităților antreprenoriale în rândul femeilor din mediul rural

Indicatori

- 1 Conferință / an la nivel național/internațional
- numărul de participanți la campaniile de informare;
- numărul de parteneri cooptați în desfășurarea lucrărilor Conferinței.

### 3.2. Îmbunătățirea situației femeilor pe piața muncii

- a) Organizarea unei campanii de informare privind combaterea situațiilor de vulnerabilitate a femeilor pe piața muncii

Indicatori:

- 1 campanie/an;
- numărul de participanți la campaniile de informare;
- numărul de parteneri cooptați în desfășurarea campaniilor de informare.

- b) Organizarea de campanii de promovare a importanței respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați în procesul de recrutare și ocupare, în domeniul public și privat

Indicatori:

- 1 campanie/an;
- numărul de participanți la campaniile de informare;
- numărul de parteneri cooptați în desfășurarea campaniilor de informare.

### 3.3. Concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată

- a) organizarea de campanii, acțiuni și măsuri privind creșterea implicării bărbaților/taților în viața de familie

Indicatori:

- 1 campanie/an;
- numărul de participanți la campaniile de informare;
- numărul de parteneri cooptați în desfășurarea campaniilor de informare.

- b) consolidarea și îmbunătățirea cadrului legislativ privind crearea unor mecanisme de sprijin a părinților și de asigurare a unui echilibru între viața de familie și cea profesională, implementare,

Indicatori:

- modificarea și completarea actului normativ privind crearea unor mecanisme de sprijin a părinților pentru concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată.

c) organizarea de campanii referitoare la importanța conștientizării tinerelor familii cu privire la reinsertia pe piața forței de muncă și cursuri pentru tineri părinți.

Indicatori:

1 campanie/an;

- numărul de participanți la campaniile de informare;
- numărul de parteneri cooptați în desfășurarea campaniilor de informare.
- numărul de materiale informative elaborate și distribuite în cadrul campaniilor de informare.

d) încurajarea încheierii de contracte de muncă cu timp flexibil și a tele - muncii pentru părinți(munca la distanță).

Indicatori

-modificarea și completarea actului normativ privind crearea unor mecanisme de sprijin a părinților pentru concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată.

e) organizarea de campanii cu privire la conștientizarea aplicării instrumentelor de lucru alternative , respectiv muncă cu timp flexibil și a tele - muncii pentru părinți(munca la distanță)

Indicatori

- 1 campanie/an;
- numărul de participanți la campaniile de informare;
- numărul de parteneri cooptați în desfășurarea campaniilor de informare.

#### 4. PARTICIPAREA ECHILIBRATĂ LA DECIZIE

a) Realizarea de analize privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în pozițiile de decizie din administrația publică centrală.

Indicatori:

- 1 analiză privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în pozițiile de decizie din administrația publică centrală;
- completarea bazei de date anuale privind femeile și bărbații în poziții de decizie din administrația publică centrală;
- 1 analiză privind poziționarea României în baza de date a Comisiei Europene privind echilibrul de gen în poziții de decizie în administrația publică centrală.

b) Realizarea unei analize privind participarea femeilor și a bărbaților la alegerile prezidențiale

Indicatori:

- 1 analiză privind participarea femeilor și a bărbaților la alegerile prezidențiale.

c) Realizarea unei analize privind participarea femeilor și a bărbaților la alegerile locale

Indicatori:

- 1 analiză privind participarea femeilor și a bărbaților la alegerile locale.

d) Realizarea unei analize privind participarea femeilor și a bărbaților la alegerile parlamentare

Indicatori:

- 1 analiză privind participarea femeilor și a bărbaților la alegerile parlamentare.

e) Susținerea inițiativelor de adoptare a măsurilor afirmative privind creșterea numărului de femei în procesul de decizie politic sau economic

Indicatori:

- Numărul de inițiative susținute.

f) Dezvoltarea inițiativelor de adoptare a măsurilor afirmative privind creșterea numărului de femei în operații și misiuni la toate nivelurile din domeniul forțelor armate.

Indicatori

- numărul de materiale de instruire distribuite în unități, în timpul pregătirii acțiunilor militare (manuale, ghiduri, instrucțiuni) pentru :
  1. protecția, drepturile și nevoile femeilor;
  2. importanța implicării femeilor în operații și misiuni;
  3. atenționarea culturală în programele de instruire naționale și de dislocare, care să asigure înțelegerea adecvată a contextului de gen din aria de operații;

g) Organizarea de campanii de sensibilizare cu privire la importanța prezentei femeilor în managementul companiilor listate la BURSA de Valori București (BVB).

Indicatori

- numărul de campanii realizate
- numărul femeilor în managementul companiilor listate

h) Organizarea de sesiuni de informare / formare pentru creșterea participării femeilor în procesul de decizie politic, public și privat.

Indicatori

- 1 sesiune de informare / formare /an la nivel național;
- numărul de participanți la sesiunile de informare

## 5. ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN

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

a. Elaborarea unei metodologii unitare privind abordarea integratoare de gen în politicile și programele naționale

Indicatori:

- numărul de instrumente elaborate privind modalitatea de implementare a abordării integrate de gen;
  - cel puțin o analiză a impactului de gen a politicilor publice.
- b. Consolidarea și îmbunătățirea cadrului legislativ privind organizarea și funcționarea COJES-urilor

Indicatori:

- modificarea și completarea actului normativ privind organizarea și funcționarea COJES.

- c. 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

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 2018 - 2021;
- 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.

- d. Formarea unei rețele naționale de experți în domeniul egalității de șanse

Indicatori:

- numărul experților care fac parte din rețea.

## 6. MONITORIZARE

6.1. Raportarea anuală a gradului de implementare a activităților asumate în cadrul Pilonului Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați

a) Monitorizarea măsurilor cuprinse în Planul operațional de acțiuni

Indicatori:

- elaborarea unei proceduri de raportare și monitorizare a datelor;
- 1 raport anual privind gradul de implementare a activităților asumate în cadrul Pilonului Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați.

6.2. Evaluarea finală a Pilonului Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați

a) Realizarea unei analize privind îndeplinirea obiectivelor asumate în cadrul Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterii violenței domestice 2018-2021- Pilonul Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați.

Indicatori:

- 1 analiză privind îndeplinirea obiectivelor asumate în cadrul Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice 2018-2021- Pilonul Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați.

## CAPITOLUL IX

### Finanțare

Activitățile prevăzute în Strategia națională privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și a Planului operațional privind implementarea strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice 2018-2021 se finanțează conform prevederilor legale în vigoare din următoarele surse:

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

## CAPITOLUL X

### Proceduri de monitorizare, evaluare

În conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cu legislația secundară în domeniu, implementarea prezentei strategii și a Planului operațional privind implementarea strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice 2018-2021 se va realiza în coordonarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

Monitorizarea și evaluarea implementării prezentei strategii și a Planului general de acțiuni se vor realiza de către ANES, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 177/2016 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

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

Stadiul implementării strategiei va fi evaluat pe baza unor rapoarte de monitorizare, elaborate anual, de către Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, în urma raportărilor efectuate de către toate instituțiile cu responsabilități în domeniu. Autoritățile și instituțiile publice cu responsabilități în implementarea Planului general de acțiuni pe perioada 2018 - 2021 vor elabora și vor transmite un raport anual cu privire la stadiul de îndeplinire a acțiunilor care le revin potrivit domeniilor specifice de competență. Acest raport va fi realizat pe baza unui model de raport care va fi elaborat și furnizat de către Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

De asemenea, evaluarea impactului strategiei se va realiza prin raportarea la indicatorii stabiliți în Planul general de acțiuni pe perioada 2018 - 2021.

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