

**HOTĂRĂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI****GUVERNUL ROMÂNIEI****HOTĂRÂRE****privind aprobarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010—2012 și a Planului general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010—2012**

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată,

**Guvernul României** adoptă prezenta hotărâre.

Art. 1. — Se aprobă Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010—2012, prevăzută în anexa nr. 1, precum și Planul general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de

șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010—2012, prevăzută în anexa nr. 2.

Art. 2. — Anexele nr. 1 și 2 fac parte integrantă din prezenta hotărâre.

PRIM-MINISTRU  
**EMIL BOC**

Contrasemnează:

Ministrul muncii, familiei și protecției sociale,  
**Mihai Constantin Șeitan**  
Ministrul educației, cercetării, tineretului și sportului,  
**Daniel Petru Funeriu**  
Ministrul finanțelor publice,  
**Sebastian Teodor Gheorghe Vlădescu**

București, 24 martie 2010.  
Nr. 237.

ANEXA Nr. 1

**STRATEGIA NAȚIONALĂ  
pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010—2012**

## Cuprins

- A. Introducere
- B. Informații generale relevante
- C. Priorități, politici și cadrul juridic existente
- D. Definierea problemei
- E. Obiectivele strategiei
- F. Principii generale
- G. Direcții de acțiune, rezultatele acțiunilor, indicatori, implicații juridice
- H. Evaluare și monitorizare a implementării strategiei
- I. Acțiuni inițiate și continuate pe parcursul perioadei 2010—2012
- J. Finanțarea

**A. Introducere**

Problematika egalității de gen și a nediscriminării reprezintă concepte esențiale care guvernează societatea în contextul actual, atât pe plan internațional, cât și pe plan comunitar. Din multitudinea de drepturi consacrate de-a lungul evoluției normative, principiul egalității de gen se evidențiază ca element armonizator al jurisprudenței, manifestându-se în general ca o „entitate suprastatală” ce impune statelor o afinitate spre egalitate, sub toate aspectele, în demersul de aplicare a legislației lor.

Egalitatea între femei și bărbați este un drept fundamental, o valoare comună a Uniunii Europene și a României și o condiție necesară pentru realizarea obiectivelor europene și naționale de creștere economică, ocupare a forței de muncă și a coeziunii sociale. Cu toate că inegalitățile încă există, Uniunea Europeană (UE) a făcut progrese semnificative în ultimele decenii în realizarea egalității între femei și bărbați. Aceasta se datorează, în principal, legislației în domeniul nediscriminării, integrării dimensiunii egalității de gen și măsurilor specifice pentru avansarea femeilor. Aceste aspecte vizează accesul la ocuparea forței de muncă, egalitatea salarială, protecția maternității, concediul parental, măsuri de asigurări sociale,

securitatea socială, sarcina probei în cazurile de discriminare și de autoocupare a forței de muncă.

Pentru a răspunde acestei problematici extrem de complexe și care are reverberații în toate domeniile vieții sociale, politice, economice și culturale a fost necesară dezvoltarea unei strategii coerente care să răspundă nevoilor existente la nivel național.

Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010—2012 a fost elaborată pentru a asigura o continuitate a politicilor din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, dezvoltate până în anul 2009 în cadrul Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006—2009.

Prezenta strategie a fost elaborată la inițiativa Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, cu sprijinul grupului de lucru constituit din reprezentanții instituțiilor și autorităților publice de la nivel central, organizațiilor neguvernamentale și partenerilor sociali.

**B. Informații generale relevante**

La o scurtă analiză, contextul românesc actual evidențiază faptul că problema discriminării pe criteriul de sex încă se menține în sfera provocărilor cu care se confruntă societatea în ansamblu, existând o serie de diferențe vizibile în ceea ce

privește accesul, participarea și implicarea femeilor și bărbaților la nivelul vieții sociale, politice, economice, al pieței muncii și vieții culturale.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, legea specială în materie, stabilește înființarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, denumită în continuare ANES, ca organ de specialitate al administrației publice centrale, care are ca principală atribuție promovarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în toate politicile și programele naționale. Pentru a răspunde obiectivului central care stabilește atingerea *de facto* a egalității între femei și bărbați la toate nivelurile, în cursul anului 2006 ANES a dezvoltat un document strategic în acest sens. Acest document a fost adoptat prin Hotărârea Guvernului nr. 319/2006 privind aprobarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006—2009 și a Planului general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006—2009.

Această strategie a conturat o serie de direcții de intervenție, stabilind concomitent și obiective specifice care să răspundă domeniilor propuse. Printre direcțiile de intervenție stabilite se numără: cadrul legislativ, capacitatea instituțională, viața economică, viața socială, participarea la luarea deciziei, roluri și stereotipuri de gen, monitorizarea și evaluarea Planului general de acțiuni pentru implementarea Strategiei pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați. Acestor direcții de intervenție le corespund o serie de obiective, printre care: armonizarea legislației naționale cu cea internațională și, în special, cu cea europeană în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați; întărirea capacității instituționale a ANES; sprijinirea accesului egal al femeilor și bărbaților pe piața muncii; concilierea vieții de familie cu viața profesională; facilitarea inserției pe piața muncii a femeilor aflate în situație sau risc de marginalizare; promovarea participării egale a femeilor și bărbaților în comunitate, în familie și la procesul de luare a deciziei; susținerea măsurilor de prevenire și combatere a traficului de persoane, a violenței de gen, a hărțuirii sexuale; combaterea rolurilor și stereotipurilor de gen din învățământ, cultură și mass-media și nu în ultimul rând abordarea integratoare a perspectivei de gen în programarea, elaborarea, implementarea și evaluarea tuturor politicilor publice.

Pentru atingerea acestor obiective, ANES a derulat de-a lungul perioadei 2006—2009 o serie de activități menite să promoveze egalitatea de șanse între femei și bărbați în toate domeniile de activitate.

Printre activitățile importante derulate de ANES se numără organizarea campaniei „Participă la decizie!”. Obiectivul campaniei a fost conștientizarea opiniei publice cu privire la încurajarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul decizional, inițiată în anul 2006. Un alt eveniment organizat de ANES a fost lansarea revistei „R.E.S. Publica — Revista Egalității de Șanse”, ca mijloc de sensibilizare a opiniei publice cu privire la problematica de gen. Revista a fost editată în două numere, iar prezentările publice au avut loc la București, Târgu Jiu și Cluj-Napoca.

ANES a fost desemnată în anul 2007 Organism național de implementare a Campaniei „Anul european al egalității de șanse pentru toți — anul 2007”. Activitățile care au avut loc în acest „an european” s-au concentrat pe problematica discriminării bazate pe originea etnică, religie, vârstă, sex, orientare sexuală și dizabilități.

Unul dintre rezultatele pozitive ale acestei campanii paneuropene în România a fost poziționarea țării noastre pe locul 7 din cele 27 de țări participante, la capitolul informarea cetățenilor cu privire la activitățile derulate în acest „An

european”, conform Eurobarometrului privind discriminarea pentru anul 2008 realizat de Comisia Europeană la finalul campaniei.

În anul 2008, ANES a realizat o analiză, în mediul rural și în mediul urban, privind participarea femeilor la procesul de luare a deciziilor în viața familială și în comunitate. Rezultatele au relevat necesitatea intensificării eforturilor de promovare a rolului femeilor în societate.

În vederea intensificării dialogului cu celelalte instituții cu atribuții în domeniul egalității de șanse, nediscriminării și în domeniul ocupării, ANES a încheiat o serie de protocoale de colaborare.

Astfel, în luna martie 2008, ANES a încheiat un protocol de colaborare cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM).

Ca urmare a acestui protocol, în luna aprilie au fost organizate simultan în fiecare reședință de județ burse ale locurilor de muncă având ca obiectiv egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii. Au participat 23.710 persoane, dintre care 4.535 de femei, 19.175 de bărbați, care au fost informați atât despre oferta locurilor de muncă la nivel județean, cât și despre drepturile pe care le au pe piața muncii și prevenirea situațiilor de discriminare. Numărul angajatorilor prezenți a fost de 730. Au fost angajați pe loc 152 de femei și 578 de bărbați.

În cursul lunii iunie, sub egida „Egalității de șanse pentru toți”, au fost organizate 20 de burse ale locurilor de muncă pentru persoanele de etnie romă. Au fost prezenți 261 de operatori economici care au oferit 5.558 locuri de muncă, au participat 1.644 de persoane de etnie romă, 725 de persoane fiind selecționate în vederea încadrării.

În mai 2008, ANES a semnat un protocol de colaborare cu Agenția Națională pentru Romi (ANR), în vederea analizării problemelor specifice ale femeilor de etnie romă și pentru dezvoltarea de proiecte și programe de inserție a acestora pe piața muncii. Un prim eveniment organizat în comun a avut loc în județul Bihor, la acesta participând cei 2 președinți ai celor două instituții.

Totodată, în vederea întăririi cooperării cu autoritățile locale, ANES a inițiat o serie de demersuri în vederea încheierii unor protocoale de colaborare cu prefecturile din fiecare județ și cu celelalte autorități locale.

Începând cu luna iulie 2008, ANES a demarat o campanie națională prin intermediul presei, având ca obiectiv informarea publicului larg cu privire la prevederile legislative din domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați. Un aspect important evidențiat de analizele realizate de ANES la începutul anului 2008 îl constituie lipsa informării cetățenilor cu privire la legislația din domeniul nediscriminării.

În acest sens, ANES, prin intermediul compartimentelor teritoriale, a transmis în perioada iulie—august 2008 o serie de comunicate de presă care aveau ca teme: prezentarea Legii nr. 202/2002, republicată; protecția maternității la locul de muncă; concediul paternal; concediul parental; hărțuirea sexuală.

Acestea sunt doar câteva dintre activitățile relevante derulate de ANES ca rezultat al implementării Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați și a Planului general de acțiune pentru perioada 2006—2009.

Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010—2012 a fost creionată pentru a asigura o continuitate a politicilor din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați dezvoltate până în anul 2009 de Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006—2009. Ca și documentul strategic anterior, strategia pentru perioada 2010—2012 își propune să răspundă prin măsuri și activități concrete situațiilor problematice care au fost identificate de-a lungul timpului pe anumite direcții

de intervenție specifice, precum: educația, piața muncii, viața socială, roluri și stereotipuri de gen, participarea la procesul de luare a deciziilor.

Din datele statistice existente la nivel național rezultă că există disparități între femei și bărbați, în defavoarea femeilor la nivelul pieței muncii, a vieții sociale, a vieții politice și culturale.

Astfel, la nivelul pieței muncii încă persistă segregarea profesională pe sexe, în sensul că în anumite domenii de activitate economică sunt implicate preponderent femeile (domenii cum ar fi sănătatea, educația, administrația publică etc.), în timp ce alte domenii sunt dominate de bărbați (domenii cum ar fi industria grea, armata etc.). Această segregare profesională determină diferențieri de remunerare între femei și bărbați, avându-se în vedere că domeniile puternic feminizate sunt mai prost plătite decât domeniile preponderent masculine.

Comparativ cu statisticile din 2004 (studiul Eurostat, Biroul de Statistică al Uniunii Europene), conform cărora diferența de remunerare între femei și bărbați era de 14%, în prezent se poate constata o diminuare a acestei diferențe. Astfel, conform Raportului Comisiei Europene pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați din 2009, pentru anul 2007, diferența de remunerare între femeile și bărbații din România este de 12,7%<sup>1</sup>. Deși diferența de salarizare este mai mică față de cea din anul 2004 și în același timp și față de media înregistrată la nivelul UE (17,4%<sup>2</sup>), totuși trebuie subliniat că această diferență este semnificativă, reprezentând o prioritate atât la nivel european, cât și la nivel național. Acest fapt a determinat introducerea unui obiectiv specific legat de această problematică în cadrul prezentei strategii.

De asemenea, la nivelul pieței muncii se poate observa o diferență între rata de ocupare a femeilor și cea a bărbaților. Această diferență se perpetuează în timp; astfel, dacă în anul 2004, rata de ocupare a femeilor cu vârsta cuprinsă între 15—64 de ani era de 52,1%, mult mai mică decât cea a bărbaților cu aceleași vârste, care era de 63,6%, pentru anul 2007 se înregistrează tot o diferență considerabilă între sexe — rata de ocupare a femeilor (15—64 de ani) este de 51,7%, față de cea a bărbaților, de 64,1%.

În ceea ce privește rata șomajului, se poate observa menținerea trendului existent pe piața muncii. Astfel, dacă în anul 2004 rata șomajului la femei era mai mică decât cea a bărbaților (6,9 la femei, față de 7,7%), în trimestrul IV al anului 2007 se înregistra o diferență semnificativă între rata de ocupare a femeilor și cea a bărbaților (4,9% la femei, comparativ cu 7,2% la bărbați)<sup>3</sup>.

În domeniul participării femeilor la nivel decizional, se observă o disproporție clară între reprezentarea femeilor în structurile parlamentare și guvernamentale și cea a bărbaților de la aceleași niveluri.

Deși, ca urmare a activităților și politicilor derulate în cadrul strategiei pentru perioada 2006—2009 și a planului general de acțiuni pentru aceeași perioadă, se pot observa progrese în ceea ce privește accesul femeilor pe piața muncii (cu tot ce implică această problematică), la cultură și educație, totuși, trebuie subliniat că în anumite domenii persistă discriminările de gen. Pentru a putea combate, preveni sau elimina aceste discriminări din viața socială, politică, economică și culturală este nevoie de acțiuni concentrate care să îmbine consolidarea cadrului legislativ cu politicile publice în domeniu și inițiativele ce au ca scop modificarea de mentalități, opinii și atitudini.

În tot acest context, Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010—2012 dezvoltă obiective, activități și măsuri specifice care să răspundă unor domenii de interes care încă se confruntă cu fenomenul discriminării de gen sau sunt încă afectate de fenomenul discriminării.

### C. Priorități, politici și cadrul juridic existente

Programul de guvernare pentru perioada 2009—2012 stabilește, în cap. 9 „Familia, protecția copilului și egalitatea de șanse”, o serie de obiective și priorități specifice domeniului egalității de gen.

Aceste priorități sunt legate de: promovarea participării active a femeii la luarea deciziei și în structurile de reprezentare publică, creșterea capacității instituționale pentru implementarea politicilor de gen, crearea sistemului național de sprijinire și promovare a politicilor privind egalitatea de șanse pe piața muncii bazate pe fondurile structurale, eliminarea condiției discriminatorii a femeii pe piața muncii, în viața social-economică, culturală și politică, prin introducerea unei reprezentări minimale a femeilor în Parlament și în primele două linii ierarhice ale Guvernului, începând cu următorul ciclu electoral (2012), aplicarea de politici favorabile femeilor, pentru a le asigura condiții corespunzătoare în vederea adaptării la schimbările imediate și viitoare de pe piața muncii.

Pentru a răspunde coerent la prioritățile propuse de Programul de guvernare pentru perioada 2009—2012, ANES a dezvoltat Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010—2012, care înglobează aceste priorități printre obiectivele specifice ale strategiei.

Principiul egalității de șanse între femei și bărbați s-a consacrat de-a lungul timpului, alături de celelalte principii și drepturi în sfera de reglementare a drepturilor omului, atât la nivel internațional, cât și la nivel comunitar și național. În acest context, legislația românească reglementează și garantează în același timp atât egalitatea tuturor persoanelor în fața legii, cât și egalitatea în ceea ce privește accesul la angajare, promovare, educație, formare continuă, la protecție socială, precum și accesul egal la toate nivelurile în viața economică, politică și socială.

De altfel, Legea nr. 202/2002, republicată, legea specială în materie, oferă o definiție comprehensivă asupra noțiunii de egalitate de șanse între femei și bărbați, evidențiind necesitatea de a se lua în considerare capacitățile, nevoile și aspirațiile diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora pentru dezvoltarea unor politici eficiente și coerente care să determine atingerea *de facto* a egalității între femei și bărbați în toate domeniile vieții sociale. Din această perspectivă politicile din domeniu trebuie să se concentreze pe atingerea egalității de șanse între femei și bărbați în domenii precum: social, cultural, politic, muncă, participarea echilibrată la luarea deciziilor, încorporarea abordării integrate de gen în toate politicile și programele naționale, combaterea violenței de gen etc.

Aceeași lege prevede înființarea ANES, ca organ de specialitate al administrației publice centrale, aflat în subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care are rolul de a promova politicile de egalitate de șanse între femei și bărbați la toate nivelurile vieții sociale, politice, economice și culturale, dar și de a introduce perspectiva de gen în toate politicile și programele naționale.

<sup>1,2</sup> Raportul Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul European Economic și Social și Comitetul Regiunilor — Egalitate între femei și bărbați — 2009, Bruxelles, 27.02.2009, COM(2009) 77 final.

<sup>3</sup> <http://www.insse.ro/cms/files/Indicatori%20forta%20de%20munca/AMIGO.htm>

Legislația națională afirmă egalitatea între cetățenii săi, fără deosebire de sex, și nu conține norme discriminatorii.

Aceste acte normative sunt:

1. Constituția României, republicată, consacră principiul nediscriminării pe criteriul de sex între cetățenii săi, la art. 4 alin. (2), iar prin prevederile art. 16 alin. (3) este garantată egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea funcțiilor și demnităților publice, civile sau militare;

2. Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, care statuează că în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă;

3. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care reglementează principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării;

4. Legea nr. 283/2003 pentru ratificarea Protocolului opțional la Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, adoptat la New York la 6 octombrie 1999;

5. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 7/2007, cu modificările și completările ulterioare, prevede dreptul părinților (mama sau tata) de a beneficia de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani, precum și de o indemnizație lunară.

Alte acte normative adoptate recent, cu relevanță în domeniul egalității de șanse și de tratament:

1. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială, aprobată prin Legea nr. 44/2008.

Această ordonanță de urgență reglementează măsurile pentru aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în schemele profesionale de securitate socială. Schemele profesionale de securitate socială reprezintă schemele al căror scop este de a furniza salariaților sau persoanelor care desfășoară activități independente dintr-o întreprindere ori grup de întreprinderi, un domeniu de activitate economică, sector profesional sau grup de sectoare, prestații menite să suplimenteze ori să înlocuiască prestațiile prevăzute de sistemul general public de securitate socială, indiferent dacă apartenența la aceste scheme este obligatorie sau facultativă.

Aceasta se aplică populației active, inclusiv persoanelor care desfășoară activități independente, persoanelor a căror activitate este întreruptă de boală, maternitate, accident sau șomaj involuntar, persoanelor care caută un loc de muncă, pensionarilor, persoanelor cu handicap, persoanelor care au dobândit o invaliditate, precum și celor care revendică drepturile în numele lor, în condițiile legii.

2. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 385 din 21 mai 2008, aprobată cu modificări prin Legea nr. 62/2009.

Această ordonanță de urgență reglementează măsurile pentru aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii. Actul normativ are ca obiectiv stabilirea cadrului pentru combaterea discriminării bazate pe

criteriul de sex în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, în vederea punerii în practică a principiului egalității de tratament.

Aceasta se aplică tuturor persoanelor fizice și juridice din sectorul public sau privat, inclusiv organismelor publice, care furnizează bunuri și servicii aflate la dispoziția publicului, independent de persoana în cauză, atât în ceea ce privește sectorul public, cât și cel privat, și care sunt oferite în afara vieții private și familiale și privesc tranzacțiile care se derulează în acest cadru.

Din punct de vedere legislativ, a avut loc adoptarea legislației UE privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Analizându-se stadiul armonizării legislației române cu acquis-ul comunitar în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, se poate afirma că legislația română acoperă prevederile fundamentale ale legislației comunitare, reglementările acesteia fiind transpuse în mare parte în legislația națională prin acte normative care permit respectarea drepturilor persoanelor.

Prin Legea nr. 202/2002, republicată, au fost transpuse următoarele directive europene:

a) Directiva Consiliului nr. 76/207/CEE din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) Seria L 39 din 14 februarie 1976, cu modificările și completările aduse prin Directiva nr. 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) seria L 269 din 5 octombrie 2002;

b) art. 1, 2, 4, 5, 6 și 7 din Directiva Consiliului nr. 75/117/CEE din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) seria L 45 din 19 februarie 1975;

c) art. 10 și 12 din Directiva nr. 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) seria L 348 din 28 noiembrie 1992;

d) Directiva nr. 97/80/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) seria L 14 din 20 ianuarie 1998;

e) Clauza 2, pct. 5 și 6 din Directiva nr. 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului, încheiat de UNICEF, CEEP și CES, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) seria L 145 din 19 iunie 1996;

f) Directiva nr. 86/613/CEE a Consiliului din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția maternității, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) seria L 359 din 19 decembrie 1986.

#### D. Definirea problemei

Problematika inegalităților între femei și bărbați, ce transpare în toate ariile vieții sociale, politice, economice și culturale, a devenit una dintre preocupările principale pe agenda socială și politică atât la nivel internațional, cât și la nivel comunitar. Datorită faptului că disparitățile de gen se manifestă și la nivel național, Guvernul României și-a propus să răspundă acestei

provocări prin stabilirea unui set de priorități care să faciliteze atingerea *de facto* a egalității între femei și bărbați.

La o scurtă analiză asupra situației egalității de gen în România, se pot identifica o serie de puncte vulnerabile și de amenințări.

Astfel, printre punctele slabe menționăm:

- gradul scăzut de conștientizare asupra politicilor de egalitate de șanse în administrația publică și în mass-media;
- lipsa unor prevederi coerente referitoare la soluționarea plângerilor și reclamațiilor referitoare la discriminarea de gen.

La capitolul amenințări menționăm:

- criza economică;
- dinamica pieței muncii;
- promovarea deficitară a campaniilor sociale în mass-media;
- deficiențe de comunicare între instituțiile publice și societatea civilă și partenerii sociali.

#### E. Obiectivele strategiei

Obiectivul general constă în îmbunătățirea cadrului de implementare a politicilor de egalitate de gen la nivelul tuturor politicilor și programelor naționale în vederea atingerii *de facto* a egalității între femei și bărbați la toate nivelurile vieții economice, sociale, politice și culturale.

##### Obiective specifice:

- introducerea perspectivei de gen în educația formală și nonformală;
- combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ;
- reducerea diferențelor de gen în salarizare;
- încurajarea concilierii vieții de familie cu viața profesională;
- promovarea perspectivei de gen în viața socială;
- sensibilizarea mass-mediei cu privire la principiul egalității de șanse între femei și bărbați;
- încurajarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la toate nivelurile de luare a deciziei;
- implementarea și monitorizarea indicatorilor dezvoltării Platformei de acțiune de la Beijing;
- raportarea anuală a stadiului de implementare a acțiunilor cuprinse în Planul general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010—2012 de toate instituțiile cu responsabilități în domeniu;
- evaluarea finală a Planului general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010—2012 de toate instituțiile cu responsabilități în domeniu.

#### F. Principii generale care stau la baza strategiei:

*Principiul participării și transparenței.* Strategia a fost concepută și va fi implementată cu cooperarea instituțiilor și autorităților publice cu atribuții în domeniu, cu participarea organizațiilor neguvernamentale și a partenerilor sociali interesați.

*Principiul continuității și coordonării.* Strategia reprezintă o continuare a Strategiei pentru perioada 2006—2009 și ține cont și de celelalte politici publice și programe care conțin astfel de inițiative.

*Principiul responsabilității.* Planificarea politicilor publice este un proces orientat spre obținerea de rezultate. Răspunderea există la toate nivelurile administrației publice.

*Principiul buneii guvernări.* Conform acestui principiu, strategia a stabilit acțiuni clare și eficiente care vor fi evaluate pe baza unei serii de indicatori calitativi și cantitativi, încercând totodată să răspundă în mod coerent unor necesități sociale.

*Principiul cooperării și coerenței.* În procesul de elaborare a strategiei s-au avut în vedere sugestiile și opiniile reprezentanților interguvernamentali prezenți la grupul de lucru organizat de ANES. Totodată, acțiunile propuse de ANES urmează să se desfășoare în cooperare cu o serie de actori interesați în problematica egalității de șanse între femei și bărbați.

#### G. Direcții de acțiune, rezultatele acțiunilor, indicatori, implicații juridice

##### G.1. Promovarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul întregului sistem educațional

##### G.1.1. Obiectivul specific — Introducerea perspectivei de gen în educația formală și nonformală

Educația reprezintă unul dintre domeniile prioritare de intervenție pentru promovarea unei societăți axate pe respectarea drepturilor omului și susținerea diversității. Dincolo de intervenții legislative punctuale, combaterea discriminării de gen este condiționată de existența unui sistem educativ favorabil egalității de șanse și dezvoltării personale.

Conform datelor statistice existente<sup>4</sup>, în sistemul de învățământ național femeile reprezintă 72,6% din totalul personalului didactic. Ponderea cea mai ridicată a personalului didactic de sex feminin continuă să se regăsească în învățământul preșcolar și în cel primar, iar cea mai scăzută în învățământul superior și în cel profesional. În același timp trebuie remarcat că ponderea femeilor în funcții de conducere pentru nivelul ISCED<sup>5</sup> 1—3<sup>6</sup> este cu 20% mai redusă față de ponderea personalului didactic feminin implicat la același nivel<sup>7</sup>, ceea ce denotă faptul că, deși este o profesie puternic feminizată, funcțiile de conducere sunt ocupate în majoritate de bărbați.

În ceea ce privește participarea la educație, se poate constata că pentru perioada 2007—2008 durata medie de frecvență a învățământului este în favoarea sexului feminin (16,7 ani frecventează învățământul fetele, față de 16 ani, băieții). Dezechilibrul în distribuția pe sexe se menține în special în cazul populației care a absolvit învățământul profesional (unde ponderea bărbaților este cu aproximativ 14% mai ridicată decât cea a femeilor) și cel liceal (unde ponderea femeilor este cu peste 7% mai ridicată în comparație cu cea a bărbaților)<sup>8</sup>. La nivelul învățământului superior se poate constata că rata de implicare a populației feminine în învățământul superior este mai ridicată față de cea a populației masculine. De-a lungul timpului aceste diferențe au crescut de la 5% în 2000/2001 la 16% în anul 2007/2008 în favoarea femeilor.

Conform cercetărilor psihopedagogice, s-a constatat că traiectoriile personale sunt puternic influențate de factori de socializare, printre care școala ocupă un loc important. Școala alături de familie reprezintă în fapt principalii formatori de opinii, atitudini și mentalități ale tinerei generații.

La o scurtă analiză a curriculumului școlar, a activităților care se desfășoară la toate nivelurile sistemului de învățământ, a modului în care se realizează orientarea socioprofesională în școli, se poate constata că acestea determină perpetuarea și întărirea unor stereotipuri și roluri de gen, precum și promovarea unor modele ale relațiilor de gen.

<sup>4</sup> Raportul asupra stării sistemului național de învățământ 2008, realizat de Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului.

<sup>5</sup> International Standard Classification of Education.

<sup>6</sup> ISCED 1—3 — învățământul obligatoriu de 8 clase, constituit din învățământ primar (ISCED 1), învățământul gimnazial/secundar inferior (ISCED 2) și învățământul secundar superior (ISCED 3).

<sup>7</sup> Raportul asupra stării sistemului național de învățământ 2008, realizat de Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului, pag. 52.

<sup>8</sup> Raportul asupra stării sistemului național de învățământ 2008, realizat de Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului, pag. 68.

Integrarea perspectivei de gen în educație atât la nivel formal, cât și la nivel informal reprezintă o acțiune perpetuă și concentrată care trebuie să ia în considerare toate aspectele implicate în procesul educațional și trebuie să pornească de la schimbarea de mentalități și formarea în domeniu la nivelul personalului didactic, până la modificarea curriculumelor școlare de la toate nivelurile sistemului de învățământ.

În acest context, măsurile active susținute pentru formarea cadrelor didactice în spiritul egalității de șanse între femei și bărbați reprezintă măsuri care vin în sprijinul dezvoltării individuale și promovării culturii civice.

Printre acțiunile specifice menite să răspundă punctual acestui obiectiv se numără:

— încheierea unui protocol de colaborare cu Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului

Indicatori specifici: protocolul, numărul de obligații asumate conform protocolului, activitățile derulate ca urmare a protocolului;

— elaborarea unui ghid de integrare a perspectivei de gen în activitatea preșcolară

Indicatori specifici: numărul ghidurilor tipărite, numărul ghidurilor diseminate și tipul instituțiilor cărora le-au fost diseminate;

— realizarea unor programe de formare pe egalitate de gen pentru personalul didactic din învățământul preșcolar

Indicatori specifici: numărul de educatori formați, numărul de programe de formare implementate

**G.1.2. Obiectivul specific — Combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ**

Întregul sistem educativ contribuie la construcția normelor și reprezentărilor sociale și exercită o influență considerabilă asupra raporturilor de gen.

Perpetuarea stereotipurilor și rolurilor de gen prin intermediul conținutului manualelor școlare și a modului în care se realizează orientarea socioprofesională a tinerilor în școli reprezintă de fapt o consecință a aplicării unui sistem de învățământ care încă depune eforturi să integreze toate aspectele legate de evoluție și dezvoltare promovate la nivel european și mondial. Orientarea spre anumite profesii, rolul asumat în interiorul familiei sau la nivelul comunității ori percepția asupra propriilor competențe sunt aspecte multiple influențate de sistemul educativ și duc la o segregare a pregătirii femeilor și bărbaților pe anumite domenii din procesul educațional (fapt care poate avea drept consecință o segregare profesională pe sexe).

Pentru a putea combate perpetuarea stereotipurilor și a rolurilor de gen din sistemul educațional este nevoie de măsuri și activități concrete și coerente, de campanii care să sensibilizeze și să conștientizeze personalul didactic, dar și tinerii elevi cu privire la importanța promovării diversității, respectării diferențelor și a necesității dezvoltării unor modele nediscriminatorii ale relațiilor de gen.

Acțiunile specifice menite să răspundă acestui obiectiv se vor axa pe:

- organizarea de campanii de informare pentru elevii de liceu în domeniul egalității de șanse;

- elaborarea și diseminarea de materiale informative adaptate particularităților grupului-țintă (elevi și studenți).

Indicatori specifici: numărul de campanii de informare, numărul de beneficiari direcți ai acestor campanii, numărul de materiale informative și promoționale diseminate

Rezultate ale acțiunilor desfășurate în cadrul acestui obiectiv:

— o bună cunoaștere a problematicei de gen în rândul personalului didactic;

— o bună conștientizare a problematicei de gen în rândul elevilor.

**G.2. Promovarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pe piața muncii**

**G.2.1. Obiectivul specific — Reducerea diferențelor de gen în salarizare**

Principiul plății egale pentru muncă de valoare egală reprezintă o politică de gen introdusă în legislația românească în anul 2002, prin adoptarea Legii nr. 202/2002, republicată: „Prin *munca de valoare egală* se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluiași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic.” Această reglementare a fost preluată și în Legea nr. 53/2003, prin modificările și completările aduse acestui act normativ prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006.

Tratatul de instituire a Comunităților Europene de la Roma din 1957 abordează, în art. 119, tema egalității de tratament, deși, specific, se limitează la domeniul remunerării: „Fiecare stat membru va garanta într-o primă fază și va continua aplicarea principiului egalității de remunerare între angajați și angajate pentru aceeași muncă...” De asemenea, reducerea diferenței de remunerare face parte din obiectivele Strategiei Europene de la Lisabona, din anul 2000, pentru ocupare și creșterea numărului de locuri de muncă. În documentul european „Foaia de parcurs pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru 2006—2010” se menționează faptul că diferența de remunerare între femei și bărbați persistă în continuare, în ciuda implementării politicilor europene de gen.

Una dintre modalitățile prin care poate fi atinsă egalitatea de *facto* între femei și bărbați este participarea echilibrată la activitățile economice care să asigure autonomie și independență financiară femeilor.

Diferența de remunerare măsoară diferența relativă a remunerărilor orare brute medii ale femeilor și ale bărbaților pe ansamblul economiei. Este unul dintre indicatorii structurali de monitorizare a strategiei europene pentru creștere economică și locuri de muncă.

Există situații când femeile sunt plătite mai puțin decât bărbații, în ciuda faptului că prestează același tip de muncă. Diferențele de remunerare între femei și bărbați pot, în parte, reflecta diferențele obiective pe planul caracteristicilor individuale (vârstă, nivel de educație, experiență dobândită), al forței de muncă (profesie, tipul contractului ori condițiile de muncă) sau al întreprinderii (sectorul de activitate ori mărimea). De exemplu, experiența contează, în general, mult pe piața muncii. Dacă bărbații posedă, în medie, mai multă experiență decât femeile, nivelul lor de remunerare va fi, în medie, de asemenea, mai ridicat. Cu toate acestea, practici discriminatorii pot persista și pot afecta lucrătorii pe motive de sex. Se întâmplă ca femeile să fie mai puțin remunerate decât bărbații, deși posedă un nivel de experiență echivalent, pentru aceeași muncă, ca un rezultat al unei discriminări deliberate.

Plata egală nu se referă exclusiv la veniturile salariale. Plata include, de asemenea, bonusurile, orele suplimentare, prima de vacanță, plata pentru zilele de concediu medical, primele, stimulentele sau pensiile ocupaționale. Faptul că diferența de remunerare persistă înseamnă o mai mică valorizare sistematică a profesiilor și funcțiilor dominant feminine în raport cu cele dominant masculine.

Pe de altă parte, diferența de remunerare poate reflecta inegalități care, de fapt, afectează, în principal, femeile în ceea ce privește participarea lor pe piața muncii. Acest aspect este relevant, de exemplu, în ceea ce privește segregarea pieței muncii. Femeile se concentrează într-un număr mult mai restrâns de sectoare și de profesii decât bărbații, sectoare și profesii care tind să fie mai puțin valorizate și mai puțin remunerate decât acelea în care lucrează dominant bărbații.

Segregarea este consolidată de tradițiile și stereotipurile care influențează, de exemplu, alegerea filierelor educaționale, evaluarea și clasificarea profesiorilor, dar și participarea la forța de muncă, femeile fiind mai deschise pentru obținerea unui program parțial de lucru. Cu toate că recurgerea la această modalitate de muncă poate reflecta preferințe personale și poate favoriza participarea femeilor pe piața muncii, diferența între femei și bărbați subliniază faptul că aceștia nu au aceeași utilizare a timpului și că îngrijirea membrilor de familie dependenti este, în mod esențial, asumată de către femei.

Absența unor servicii de îngrijire a copiilor care să fie accesibile, abordabile și de calitate consolidează acest dezechilibru. În același fel, recurgerea la concediu parental rămâne o caracteristică dominant feminină. Aproape 40% dintre femei lucrează în sectoarele sănătății, educației sau administrației publice, spre deosebire de doar 20% dintre bărbați.

În ultimul raport al Comisiei Europene pentru anul 2009 cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați s-a arătat că media europeană a diferenței salariale între cele două sexe este de 17,4%<sup>9</sup>, în mare parte datorită faptului că, de cele mai multe ori, femeile ocupă în număr foarte mare locurile de muncă sau pozițiile în interiorul companiilor considerate mai puțin importante. Tocmai din acest motiv, femeile au risc mai mare de a atinge pragul sărăciei (32% — media europeană de risc de sărăcie pentru femei). Totodată, Uniunea Europeană este pe cale de a revizui acquis-ul comunitar cu privire la diferența salarială între femei și bărbați și a lansat o campanie de informare și conștientizare cu privire la acest aspect. În România diferența salarială între femei și bărbați a fost în anul 2007 de 12,7%<sup>10</sup>, cu cea mai ridicată rată în industrie (28%).

În ciuda măsurilor luate la nivel european pentru eliminarea discriminării, mai sunt încă multe de făcut. Două treimi dintre europeni cred că minoritățile și femeile sunt discriminate și că numărul femeilor este preponderent mai ales în zona salariilor mici.

În vederea implementării acestui obiectiv specific, ANES va dezvolta o serie de activități menite să diminueze diferențele de gen în salarizare, prin organizarea mai multor conferințe naționale în care să fie implicați partenerii sociali, reprezentanți ai Guvernului, precum și reprezentanți ai mediului de afaceri. Aceste conferințe și-au propus intensificarea dialogului cu principalii factori de decizie în domeniu, în vederea identificării unor politici aplicabile care să aibă ca rezultat reducerea diferenței salariale între femei și bărbați.

Acțiunile care vor conduce la atingerea acestui obiectiv vizează:

- 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;

- elaborarea și editarea de materiale promoționale și informative;

- promovarea în presă a evenimentelor organizate de ANES.

Indicatori specifici: numărul conferințelor organizate, numărul de beneficiari — direcți și indirecti — ai acestor conferințe, numărul de invitați și nivelul de decizie; numărul de materiale informative și promoționale diseminate, numărul de apariții în presă ale acestor conferințe; numărul de întâlniri cu patronatele și sindicatele, numărul de participanți la aceste întâlniri, numărul de materiale diseminate, concluziile întâlnirilor.

## G.2.2. Obiectivul specific — Încurajarea concilierii vieții de familie cu viața profesională

În ciuda deciziilor luate de statele membre ale Uniunii Europene de a încuraja prin toate mijloacele o mai bună conciliere a vieții de familie cu viața profesională, exprimate atât prin obiectivele de la Lisabona, cât și prin obiectivele stabilite la Barcelona în anul 2002, în România nu putem vorbi încă de o împărțire egală a responsabilităților familiale și nici de o participare echilibrată a femeilor și bărbaților la viața economică sau familială. O politică care să aibă ca obiectiv acest deziderat este atât o premisă pentru o situație economică și socială care a depășit obstacolele legate de îmbătrânirea populației sau de scăderea dramatică a natalității, cât și o premisă pentru valorificarea muncii plătite și a muncii „invizibile”, neplătită. Unul dintre obstacolele cele mai mari ce trebuie depășite este flexibilitatea timpului de muncă și dezvoltarea unor metode alternative de muncă (munca la domiciliu, munca on-line etc.). Totodată, trebuie avută în vedere și legislația ce reglementează concediul de creștere și îngrijire a copilului și concediul de paternitate în scopul corelării acestora în beneficiul familiei.

Dezechilibrul dintre viața profesională și viața de familie afectează angajatul/angajata, organizația în care lucrează, precum și familia.

Studiile realizate în țări europene indică faptul că:

- cel puțin 1 angajat din 3 percepe un nivel ridicat de stres cauzat de conflictul dintre muncă și viața personală/de familie;
- 40% din mamele care muncesc și 25% din tații care muncesc percep un nivel ridicat de stres cauzat de conflictul dintre muncă și familie;

- 50% dintre părinți consideră că au o problemă în a realiza o balanță între timpul petrecut la muncă și cel petrecut cu familia;

- 2 părinți din 3 manifestă un stres zilnic moderat-ridicat datorat dificultăților și conflictelor de rol muncă—familie.

Din punctul de vedere al angajatorului, implementarea unor politici de conciliere a vieții de familie cu viața profesională ar putea aduce beneficii care se materializează în:

- creșterea productivității;
- îmbunătățirea imaginii companiei/corporației;
- o mai bună recrutare a angajaților;
- reducerea absenteismului;
- costuri scăzute ale organizației generate de problemele de sănătate ale angajaților;
- clienți mai mulțumiți;
- creșterea implicării și fidelității angajaților față de companie.

Din punctul de vedere al angajatului/angajatei care este beneficiar/ă al/a politicilor de conciliere a vieții de familie cu viața profesională, avantajele se materializează în:

- îmbunătățirea calității vieții;
- înregistrarea unor progrese în carieră și o mai mare satisfacție în muncă;

- o mai bună stare de sănătate fizică și mentală;

- venituri mai mari și beneficii asociate acestora;

- mai mult timp pentru propria persoană și propria familie.

Din punctul de vedere al ANES, chestiunea concilierii vieții de familie cu viața profesională nu este exclusiv în sarcina femeilor, respectiv a mamelor. Bărbații, tații au un rol important și activ în creșterea și educarea copiilor. Cât timp între femei și bărbați există un parteneriat pe piața forței de muncă, acesta ar trebui să aibă efecte și în viața privată. Prin urmare, ANES își propune în cadrul prezentei strategii să organizeze o campanie de informare și sensibilizare destinată taților, având ca scop

<sup>9, 10</sup> Raportul Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul European Economic și Social și Comitetul Regiunilor — Egalitate între femei și bărbați — 2009, Bruxelles, 27.02.2009, COM(2009) 77 final.

încurajarea implicării active a acestora în creșterea și educarea copiilor, dar și în îndeplinirea sarcinilor casnice.

Acțiuni:

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

Indicatori specifici: numărul de campanii de informare realizate, numărul de beneficiari direcți și indirecti, numărul de materiale informative, numărul de apariții în presă ale acestor campanii;

— editarea unui ghid cu modele de conciliere a vieții de familie cu viața profesională și cu prevederi legislative, care să fie distribuit la nivel național

Indicatori specifici: numărul de ghiduri tipărite, numărul de ghiduri diseminate;

— încheierea unui protocol de colaborare privind egalitatea de șanse cu partenerii sociali și implicarea acestora în acțiunile de conștientizare și popularizare a problemicii de egalitate de gen

Indicatori specifici: protocolul, numărul de obligații asumate conform protocolului, activitățile derulate ca urmare a protocolului.

Rezultate ale acțiunilor desfășurate în cadrul acestui obiectiv:

— diminuarea diferenței salariale dintre femei și bărbați;

— creșterea conștientizării membrilor organizațiilor patronale și sindicale cu privire la importanța promovării și implementării principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați pe piața muncii;

— creșterea conștientizării taților cu privire la rolul pe care îl au în creșterea și educarea copiilor, precum și încurajarea împărțirii sarcinilor domestice între parteneri.

**G.3. Promovarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în viața socială**

Obiectivul specific — Promovarea perspectivei de gen în viața socială

Integrarea perspectivei de gen în viața socială urmărește de fapt crearea unei societăți egale, încurajarea femeilor să se implice în viața socială cu toate aspectele care o compun și, nu în ultimul rând, încurajarea conlucrării femeilor și bărbaților în sensul atingerii egalității de șanse, în drepturi și a împărțirii echitabile între femei și bărbați a responsabilităților sociale. Totodată, este importantă responsabilizarea ambelor genuri pentru a crea o societate echilibrată care să corespundă realităților sociale existente în momentul de față.

În vederea atingerii acestui obiectiv trebuie dezvoltate acțiuni concentrate pe sensibilizarea și conștientizarea tuturor persoanelor privind importanța promovării egalității de șanse între femei și bărbați la nivel social. Celebrarea Zilei Internaționale a Femeii sau a Zilei Internaționale a Bărbatului trebuie să fie marcată, an de an, prin evenimente specifice, pentru a atrage atenția publicului larg asupra discriminării și a efectelor acesteia asupra femeilor și bărbaților. Aceste zile pot constitui un pretext pentru a informa și conștientiza populația cu privire la importanța egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, cu privire la importanța sărbătoririi familiei ca factor esențial al dezvoltării sociale, ca principal formator de opinii și atitudini și ca promotor al educației în spiritul egalității de gen și al respectului pentru demnitatea umană. Totodată, aceste acțiuni pot constitui premisa dezvoltării unui dialog social cu privire la necesitatea continuării luptei contra violenței împotriva femeilor și a acțiunilor de prevenire a acestui flagel care afectează familia și societatea în ansamblul ei.

Acțiunile ce vor facilita atingerea acestui obiectiv vizează marcarea datelor cu semnificație în activitatea ANES:

— organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Internațională a Femeii;

— organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Internațională a Bărbatului;

— organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Tatălui;

— organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Mamei;

— organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Internațională a Familiei;

— organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Internațională a Femeii din Mediul Rural;

— organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Internațională pentru Eliminarea Violenței împotriva Femeilor;

— organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Internațională a Drepturilor Omului.

Indicatori specifici: numărul participanților la fiecare dintre evenimentele organizate, numărul materialelor diseminate, gradul de interes al mass-mediei față de evenimentele organizate de ANES, măsurabil prin numărul de apariții în presă ale evenimentelor, precum și prin atitudinea presei față de obiectivele propuse ale evenimentului organizat.

Rezultate ale acțiunilor desfășurate în cadrul acestui obiectiv:

— creșterea gradului de conștientizare a societății cu privire la evenimentele importante care au marcat lupta pentru eliminarea discriminării împotriva femeilor.

**G.4. Roluri și stereotipuri de gen**

Obiectivul specific — Sensibilizarea mass-mediei cu privire la principiul egalității de șanse între femei și bărbați

Este binecunoscut rolul major al mass-mediei în formarea opiniilor societății în ansamblu. În aceste condiții, structura și conținutul mesajelor mediatică trebuie să răspundă nevoilor reale de informare și formare a indivizilor.

Din perspectiva de gen este evident că mesajul transmis de mass-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 mass-mediei trebuie să nu aducă atingere demnității individuale și să nu reflecte situația unora sau altora în ipostaze inferioare și degradante.

În urma unei viziuni a programelor de televiziune pe parcursul unei zile se poate remarca faptul că mesajele transmise promovează cu preponderență atitudini stereotipale, în special mesajele publicitare. Există discordanță între modelele feminine promovate (gospodină, mamă, cu activități în mediul privat) și modelele masculine (cu activitate în mediul public, băutori de bere, fanatici după meciurile de fotbal etc.).

În anul 2008, ANES a realizat o analiză a situației femeilor din mediul rural și urban. Analiza a fost realizată prin intermediul compartimentelor teritoriale ANES și a avut la bază un chestionar aplicat unui număr de 900 de femei cu vârsta cuprinsă între 18 și 55 de ani din mediul urban și 1.046 de femei cu vârsta cuprinsă între 18 și 55 de ani din mediul rural. Chestionarele au fost aplicate în fiecare județ din România. Conform acestei analize, televizorul reprezintă principala sursă de informare atât pentru femeile din mediul rural (90%), cât și pentru femeile din mediul urban (80%).

Conform studiului „Evaluarea nivelului de competență în mass-media” realizat în iunie 2008 de Agenția de Monitorizare a Presei, televiziunea beneficiază de cel mai mare grad de încredere din partea populației, înregistrând cel mai bun scor pe o scală cu valori de la 1 la 7, cu o medie de 4,74, cât și la ierarhizarea în ordinea încrederii acordate celor 4 tipuri de media studiate (65%)<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Evaluarea nivelului de competență în mass-media, Agenția de Monitorizare a Presei, București, iunie 2008.



În cadrul campaniei „Anul european al egalității de șanse pentru toți — anul 2007”, organizată de ANES, în calitate de organism național de implementare, au fost organizate mai multe activități care au avut ca obiectiv, printre altele, și eliminarea stereotipurilor de gen. Cei mai receptivi la mesajul mediatic sunt adolescenții. Pentru că se află la vârsta la care caută modele cu care să se identifice și din exemplul cărora să se inspire, este important ca informația pe care o găsesc să fie diversificată, dar în limitele decenței și toleranței. În urma unor mese rotunde organizate cu reprezentanții mass-mediei s-a remarcat și din partea presei nevoia de a delimita acest gen de mesaje.

Din această perspectivă, ANES și-a propus organizarea unor reuniuni cu reprezentanți ai mass-mediei. În cadrul acestor întâlniri vor avea loc schimburi de informații și expertiză pentru a identifica cele mai potrivite formule prin care mesajele transmise de campaniile și inițiativele cu caracter social să fie în concordanță cu scopul propus de inițiatori. Jurnaliștii, fie că sunt reporteri sau editori, au nevoie în munca lor să conștientizeze importanța respectării demnității umane și a promovării unor atitudini și mesaje nediscriminatorii. Pentru a veni în sprijinul lor, ANES va organiza campanii de informare și conștientizare, punând accentul pe cursuri de formare în domeniul nediscriminării și respectării drepturilor.

Acțiunile care vizează atingerea acestui obiectiv:

— încheierea unui protocol de colaborare cu Clubul Român de Presă

Indicatori specifici: numărul de activități derulate ca urmare a semnării și asumării protocolului;

— încheierea unui protocol de colaborare cu Consiliul Național al Audiovizualului

Indicatori specifici: numărul de activități derulate ca urmare a semnării și asumării protocolului;

— realizarea unui diagnostic privind impactul presei video asupra construcției rolurilor și stereotipurilor de gen

Indicatori specifici: numărul de exemplare editate, numărul de exemplare diseminate, numărul materialelor de presă analizate; impactul în presă al apariției ghidului;

— realizarea de reuniuni cu ziariștii

Indicatori specifici: numărul de reuniuni organizate cu participarea ziariștilor, numărul de participanți, numărul de apariții în presă ale acestor evenimente, numărul de materiale diseminate.

Rezultate ale acțiunilor desfășurate în cadrul acestui obiectiv:

— sensibilizarea reprezentanților mass-mediei cu privire la importanța implementării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

— eliminarea stereotipurilor de gen, a limbajului sexist din peisajul audiovizual.

#### **G.5. Promovarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul procesului decizional**

Obiectivul specific — Încurajarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la toate nivelurile de luare a deciziei

O analiză de gen asupra actorilor decizionali care influențează situația economică, socială sau culturală a unei comunități reflectă, la ora actuală, persistența unor raporturi inegale, defavorabile femeilor. Factori culturali, religioși sau biologici au fost deseori invocați pentru a permite perpetuarea discriminării de gen la nivel de decizie și irosirea potențialului multor femei. Astfel, reprezentări sociale favorabile unei diviziuni a rolurilor de gen au reprezentat obstacole în promovarea femeilor în sfera politică.

Conform datelor colectate cu privire la participarea la procesul decizional, se poate constata o subreprezentare a femeilor în procesul de luare a deciziilor, în special la nivel parlamentar și la nivelul 1 guvernamental. Din păcate, de-a lungul timpului, în pofida politicilor promovate în domeniu, nu se

poate proba o îmbunătățire radicală a participării femeilor la decizie. Dacă, ca urmare a alegerilor generale din 2004, dintr-un total de 496 de locuri, femeile dețineau 50 de locuri (10,66%), rezultatul alegerilor generale din 2008 arată că, dintr-un număr total de 471 de locuri de parlamentari, femeile dețineau 46 de locuri (9,76%) [procent de altfel foarte scăzut în comparație cu media parlamentelor statelor UE (24%) și cu procentul din Parlamentul European în legislatura 2004—2009 (31%)].

La nivel guvernamental, în anul 2004, din 15 ministere și 25 de miniștri, 3 ministere erau încredințate femeilor (12%), iar în anul 2008, nicio femeie nu mai deținea funcția de ministru, în timp ce în anul 2009 — 19% din numărul total de posturi de ministru sunt încredințate femeilor (4 femei).

În ceea ce privește participarea femeilor la primul nivel de luare a deciziei în cadrul ministerelor, posturile publice de conducere care sunt politice (secretar de stat și subsecretar de stat), ocupate de femei, sunt slab reprezentate. Astfel, dacă pentru anul 2007, la primul nivel de decizie, după cel de ministru (secretar de stat, secretar general), doar 27,8% dintre poziții erau ocupate de femei, în anul 2009, procentul acestora este de 25% din total (în 12 din cele 19 ministere existente, femeile nefiind reprezentate deloc la acest nivel).

La nivelul 2 de luare a deciziilor, în anul 2007, 41,9% din poziții erau ocupate de femei, în timp ce în anul 2009, numărul femeilor ce dețin poziții de conducere crește la 46,2%.

Se poate, deci, constata faptul că procentul funcțiilor ocupate de femei crește odată cu scăderea nivelului de decizie.

Schimbarea realităților sociale pentru promovarea unei participări echilibrate la decizie trebuie să aibă la bază cunoașterea realității prezente și conștientizarea nevoilor femeilor și bărbaților în societate. De asemenea, acest proces de modificare a realităților sociale în sensul promovării participării echilibrate la decizie presupune schimbarea mentalităților de la nivel colectiv, identificarea cauzelor care stau la baza neimplicării femeilor în procesul decizional, dar și a cauzelor care determină o anumită tendință de vot în rândul populației din diferite medii de rezidență.

Pentru a contribui la promovarea participării echilibrate la nivel decizional, trebuie să se creioneze activități și măsuri corelate care se întrepătrund și se presupun reciproc, care să urmărească atât integrarea acestei problematice pe agenda de interes a actorilor principali din domeniu, cât și modificări de esență la nivel legislativ și discursiv.

În acest context, pentru a răspunde problemelor formulate de obiectivul de mai sus, trebuie să se realizeze o serie de studii care să contribuie la identificarea principalelor caracteristici ale politicienilor din România și a principalelor tendințe de vot ale populației. Totodată, ANES își propune dezvoltarea unei inițiative legislative, prin intermediul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în ceea ce privește sistemul electoral, în conformitate cu prevederile Programului de guvernare, de la cap. 9 „Familia, protecția copilului și egalitatea de șanse”.

Acțiunile care vizează atingerea acestui obiectiv:

• realizarea unui studiu pentru identificarea principalelor caracteristici ale profilului oamenilor politici (femei și bărbați) din România

Indicatori specifici: eșantionul de realizare a studiului, concluziile studiului, numărul de rapoarte ale studiului tipărite, numărul de rapoarte diseminate;

• realizarea unui barometru de opinie privind tendințele de vot ale populației, luându-se în considerare criteriul de sex;

Indicatori specifici: numărul persoanelor chestionate, rezultatele identificate ca urmare a interpretării răspunsurilor, numărul de exemplare tipărite și diseminate din acest sondaj, numărul de apariții în presă ale informațiilor referitoare la acest barometru;

- facilitarea încheierii unui protocol între partidele politice pentru a stabili cote sau măsuri afirmative pentru femei în scopul creșterii numărului acestora în funcțiile de conducere și de decizie

Indicatori specifici: protocolul, numărul de obligații asumate conform protocolului, tipul de activități derulate ca urmare a protocolului;

- elaborarea unei propuneri legislative pentru modificarea sistemului electoral

Indicatori specifici: modul în care această inițiativă a fost transpusă în legislația românească, numărul de întâlniri dedicate discutării acestei inițiative, numărul de apariții în presă referitoare la această inițiativă.

Rezultate ale acțiunilor desfășurate în cadrul acestui obiectiv:

- creșterea participării femeilor la procesul decizional;
- identificarea unui profil al omului politic din România;
- punerea pe agenda politică a partidelor a problematicei specifice a femeii din România.

#### G.6. Evaluarea și monitorizarea evoluției perspectivei de gen în politicile și programele naționale

Obiectivul specific — Implementarea și monitorizarea indicatorilor dezvoltați potrivit Platformei de acțiune de la Beijing

Egalitatea de gen reprezintă un principiu fundamental atât la nivel internațional, cât și la nivel comunitar, recunoscut la nivel internațional prin Convenția internațională privind eliminarea oricărei forme de discriminare împotriva femeilor, iar la nivel comunitar de Tratatul UE. Egalitatea de gen este totodată unul dintre obiectivele și responsabilitățile Comunității Europene și ale Organizației Națiunilor Unite (ONU). Un angajament internațional deosebit legat de problematica promovării egalității de gen este Declarația de la Beijing și Platforma de acțiune de la Beijing, documente rezultate în urma celei de a 4-a Conferințe Mondiale a Femeilor de la Beijing din 1995. La cea de a 4-a Conferință Mondială a Femeilor de la Beijing, delegații din 189 de țări au semnat Declarația de la Beijing și Platforma de acțiune de la Beijing, care stabilește 12 subiecte critice care trebuie atinse în cadrul acestei platforme unice privind egalitatea de șanse între femei și bărbați. Aceste subiecte-cheie erau: femeile și sărăcia, educația și formarea femeilor, femeile și sănătatea, violența împotriva femeilor, femeile în conflictele armate, femeile și industria, femeile în procesul decizional și de putere, mecanismele promovării femeilor, drepturile fundamentale ale femeilor, femeile și media, femeile și mediul înconjurător și fetele. La Beijing a fost parafată importanța conduitei integratoare de gen în dezvoltare: abordarea „Gen și dezvoltare”. Abordarea integrată a politicii privind egalitatea de șanse între femei și bărbați în toate politicile și programele reprezintă o misiune specifică stabilită ca urmare a Conferinței Mondiale a Femeilor de la Beijing din 1995. Problematika abordării integratoare de gen a fost preluată la nivelul UE în 1996, când Comisia Europeană a adoptat Strategia privind abordarea integratoare de gen. Scopul pe termen lung al acestei noi abordări este de fapt obținerea egalității între femei și bărbați în satisfacerea drepturilor și oportunităților lor sociale, economice și politice.

Consiliul European de la Madrid (15—16 decembrie 1995), organizat ulterior celei de a 4-a Conferințe Mondiale a Națiunilor Unite privind femeile, a cerut o revizuire anuală a implementării în statele membre UE a Platformei de acțiune de la Beijing, iar în anul 1998 a stabilit ca, pe lângă raportarea anuală a implementării Platformei, să fie inclusă o propunere a unui set de indicatori cantitativi și calitativi.

Astfel, în anul 1999, Consiliul a adoptat un set de astfel de indicatori, dezvoltați de către președinția finlandeză cu tema „Inegalitatea dintre femei și bărbați în procesul luării deciziei la toate nivelurile”, iar în 2003, Consiliul a adoptat un set de 9 indicatori propuși de către președinția italiană cu privire la

reprezentarea femeilor și bărbaților în sferele de decizie economică din UE.

Începând cu anul 2005, Consiliul a cerut statelor membre și Comisiei Europene întărirea mecanismelor instituționale pentru promovarea egalității de gen, precum și crearea unui sistem de monitorizare a indicatorilor dezvoltați ca urmare a Platformei de acțiune de la Beijing.

Luând în considerare că România este parte semnatară atât a Declarației de la Beijing, cât și a tuturor tratatelor și directivelor comunitare din domeniu și, în același timp, este stat membru al UE, este necesară dezvoltarea unui sistem integrat de culegere de date segregate pe sexe, conform indicatorilor deja stabiliți la Beijing. În acest context, ANES, ca instituție ce trebuie să elaboreze anual rapoarte privind evoluția indicatorilor de la Beijing, și-a propus informarea tuturor instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu cu privire la responsabilitățile care le incumbă și, în același timp, implicarea acestora în dezvoltarea unei baze de date corecte și coerente care să răspundă punctual aspectelor aduse în discuție în rapoartele relative la indicatorii de la Beijing.

Acțiunile care vizează atingerea acestui obiectiv:

- organizarea unui seminar cu participarea membrilor Comisiei Naționale în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați (CONES, la care să fie prezentați indicatorii dezvoltați conform Platformei de acțiune de la Beijing și modalitățile de monitorizare a acestora

Indicatori specifici: numărul de participanți la seminar, feedbackul participanților (obținut prin administrarea unor chestionare de evaluare a seminarului), numărul materialelor informative diseminate;

- stabilirea unei rețele de culegere de date cantitative și calitative de la membrii CONES/COJES (comisia județeană în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați) cu scopul realizării unei raportări anuale

Indicatori specifici: rețeaua de culegere a datelor, modul în care se realizează fluxul informațional, numărul de informații colectate ca urmare a acestei rețele, raportarea anuală în legătură cu indicatorii stabiliți la Beijing;

- organizarea unei conferințe anuale de prezentare a raportului privind implementarea și monitorizarea indicatorilor dezvoltați potrivit Platformei de acțiune de la Beijing

Indicatori specifici: numărul conferințelor organizate, numărul participanților la conferințe, numărul materialelor informative diseminate, numărul aparițiilor în presă ale informațiilor referitoare la conferință.

Rezultate ale acțiunilor desfășurate în cadrul acestui obiectiv:

- implementarea Platformei de acțiune de la Beijing;
- colaborarea interinstituțională în vederea implementării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Rezultatele politicii:

- realizarea unui cadru îmbunătățit de implementare a politicilor de egalitate de gen la nivelul tuturor politicilor și programelor naționale în vederea atingerii *de facto* a egalității între femei și bărbați la toate nivelurile vieții economice, sociale, politice și culturale.

#### H. Evaluarea și monitorizarea implementării strategiei

Raportarea anuală a stadiului de implementare a acțiunilor cuprinse în Planul general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010—2012 de toate instituțiile cu responsabilități în domeniu

Autoritățile și instituțiile publice cu responsabilități în implementarea unor activități prevăzute în Planul general de acțiuni pentru implementarea Strategiei pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010—2012 vor elabora și vor transmite un raport anual cu privire la stadiul de

îndeplinire a acțiunilor care le revin conform atribuțiilor. Acest raport va fi realizat în baza unui model de raport elaborat și furnizat de către ANES.

Evaluarea finală a Planului general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010—2012 de toate instituțiile cu responsabilități în domeniu

Ca urmare a implementării strategiei și a Planului general de acțiuni pentru implementarea Strategiei pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010—2012, ANES va elabora o raportare finală, care va cuprinde rezultatele evaluării și monitorizării activităților derulate pe parcursul perioadei 2010—2012, dar și recomandări referitoare la îmbunătățirea procesului de implementare a strategiei și la direcțiile de intervenție ce trebuie abordate în următoarea strategie. Acest raport va fi pus la dispoziția tuturor instituțiilor, autorităților publice, organizațiilor neguvernamentale și partenerilor sociali cu responsabilități în domeniu și care au colaborat cu ANES de-a lungul timpului.

#### 1. Acțiuni inițiate și continuate pe parcursul perioadei 2010—2012

În cursul anului 2008, ANES a aplicat pentru obținerea de finanțare din Fondul Social European, prin intermediul Programul operațional sectorial „Dezvoltarea resurselor umane 2007—2013 (POSDRU)”, pentru realizarea unor acțiuni specifice în scopul atingerii egalității de gen. Totodată, ANES a răspuns solicitărilor partenerilor din societatea civilă de a se alătura în calitate de parteneri în câteva proiecte care sprijină, în special, femeile. Aceste proiecte sunt:

1. Proiectul „Femei și bărbați — aceleași șanse pe piața muncii”, în care ANES este beneficiar principal. Proiectul presupune organizarea de multiple sesiuni de formare adresate membrilor CONES și COJES, realizarea unei cercetări sociologice și a unei campanii media de popularizare a principiului egalității de șanse între femei și bărbați.

2. Proiectul „Rețeaua de centre-pilot pentru femei — ESTHIA”, în care ANES este beneficiar principal. Acest proiect presupune, în principal, înființarea a 3 centre-pilot de informare și consiliere dedicate femeilor și a 3 centre mobile cu același profil.

3. Proiectul „Antreprenoriatul și egalitatea de șanse. Un model interregional de școală antreprenorială pentru femei”,

inițiat de către Universitatea din Oradea, Facultatea de Științe Economice, în care ANES este partener. Are ca obiective specifice generarea unui model interregional de școală antreprenorială prin furnizarea de instruire pentru femei în domeniul administrării afacerilor, în vederea dobândirii de competențe în inițierea unei afaceri etc.

4. Proiectul „Fem.RRom. — Îmbunătățirea accesului femeilor de etnie romă pe piața muncii și sprijinirea economiei sociale: promovarea și dezvoltarea unor servicii integrate prin crearea unor cooperative pentru femei, asigurarea accesului la educație formală și dezvoltarea unor servicii de ocupare specializate și personalizate”, în care ANES este beneficiar principal. Proiectul presupune înființarea a 3 ateliere de ocupare one-stop pentru femeile rome, sprijinirea înființării și dezvoltării a 5 cooperative de producție, dezvoltarea unei rețele naționale pentru cooperativele de romi, oferirea de servicii de informare, orientare profesională, consiliere și dezvoltarea unei rețele de sprijin antreprenorial la nivel internațional.

5. Proiectul „Parteneriat pentru dezvoltarea mecanismelor de implementare a egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile rome”, inițiat de Agenția de Dezvoltare Comunitară „Împreună”, în care ANES este partener, dar pentru care nu s-a primit confirmarea sau infirmarea acordării finanțării. Acest proiect presupune crearea unui centru de resurse pentru egalitatea de șanse pe piața muncii, crearea unei biblioteci cu materiale de informare privind munca, ocupare, activitatea sindicatelor, a instituțiilor relevante pentru domeniul de activitate al centrului, realizarea unei cercetări pe 4 domenii specifice (sănătate, administrație, turism și industria textilă) cu privire la problemele pe care le întâmpină angajații romi, cu focus pe femeile rome, pe piața muncii și organizarea unor sesiuni de formare dedicate reprezentanților în domeniile dialogului social, sensibili la dimensiunea de gen și etnie, cu scopul de a dezvolta capacitatea partenerilor sociali și de a promova pe piața muncii interesele grupurilor vulnerabile.

#### J. Finanțarea

Implementarea tuturor obiectivelor stabilite în cadrul acestei strategii presupune un efort financiar consistent.

Resursele financiare pe care le poate contracta ANES pentru a implementa strategia sunt: fondurile alocate de la bugetul de stat; fonduri externe rambursabile și nerambursabile, atrase în condițiile legii; donații și sponsorizări, obținute în condiții legale.

Nr. crt.	Obiectivul	Acțiunea	Implicații bugetare
		<b>Educație</b>	<b>TOTAL: 161.090 lei</b>
1.	Introducerea perspectivei de gen în educația formală și nonformală	A. Încheierea unui protocol de colaborare cu Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului	
		B. Elaborarea unui ghid de integrare a perspectivei de gen în activitatea preșcolară	Editare ghid: 5.000 bucăți x 13 lei/buc. = 65.000 lei
		C. Realizarea unor programe de formare pe egalitate de gen pentru personalul didactic din învățământul preșcolar	Materiale: 42 județe x 15 participare x 3 ani x 5 lei = 9.450 lei Transport: 42 județe x 3 ani x 2 persoane x 120 lei = 30.240 lei Cazare: 42 județe x 3 ani x 2 persoane x 200 lei = 50.400 lei
2.	Combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ	Continuarea organizării de campanii de informare pentru elevii de liceu în domeniul egalității de șanse	8 campanii x 3 ani x 50 persoane x 5 lei = 6.000 lei

Nr. crt.	Obiectivul	Acțiunea	Implicații bugetare
<b>Piața muncii</b>		<b>TOTAL: 39.450 lei</b>	
1.	Reducerea diferențelor de gen în salarizare	A. 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.)	3 conferințe cu câte 30 de participanți Închiriere sală: 3 x 3.000 lei = 9.000 lei Mapă completă: 30 persoane x 3 ani x 5 lei = 450 lei
2.	Încurajarea concilierii vieții de familie cu viața profesională	A. Organizarea unei campanii de informare și conștientizare pentru tați cu privire la nevoia implicării acestora în creșterea și educarea propriilor copii	Editare broșură 5.000 buc. x 2 lei = 10.000 lei
		B. Editarea unui ghid cu modele de conciliere a vieții de familie cu viața profesională și cu prevederi legislative care să fie distribuite la nivel național.	Editare ghid 10.000 buc. x 2 lei = 20.000 lei
<b>Viața socială</b>		<b>TOTAL: 24.000 lei</b>	
1.	Promovarea perspectivei de gen în viața socială	Marcarea datelor cu semnificație în activitatea ANES	
		A. Organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Internațională a Femeii	1.000 lei x 3 ani = 3.000 lei
		B. Organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Internațională a Bărbatului	1.000 lei x 3 ani = 3.000 lei
		C. Organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Internațională a Familiei	1.000 lei x 3 ani = 3.000 lei
		D. Organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Internațională a Femeii din Mediul Rural	1.000 lei x 3 ani = 3.000 lei
		E. Organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Internațională pentru Eliminarea Violenței împotriva Femeilor	1.000 lei x 3 ani = 3.000 lei
		F. Organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Internațională a Drepturilor Omului	1.000 lei x 3 ani = 3.000 lei
		G. Organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Tatălui	1.000 lei x 3 ani = 3.000 lei
		H. Organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Mamei	1.000 lei x 3 ani = 3.000 lei

Nr. crt.	Obiectivul	Acțiunea	Implicații bugetare
<b>Roluri și stereotipuri de gen</b>			<b>TOTAL: 123.600 lei</b>
1.	Sensibilizarea mass-mediei cu privire la principiul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați	A. Încheierea unui protocol de colaborare cu Clubul Român de Presă	
		B. Încheierea unui protocol de colaborare cu Consiliul Național al Audiovizualului	
		C. Realizarea unui diagnostic privind impactul presei video asupra construcției rolurilor și stereotipurilor de gen	Realizarea diagnosticului presupune: — monitorizare de presă — 4.000 lei; — realizarea unei cercetări privind impactul presei video asupra construcției rolurilor și stereotipurilor de gen — 100.000 lei; — elaborarea unui raport privind cercetarea — 10.000 lei
		D. Realizarea de reuniuni cu ziașiți	— Chirie sală: 1 x 3 ani x 3.000 lei = 9.000 lei — Mape materiale informative și promoționale: 20 persoane x 3 ani x 10 lei = 600 lei
<b>Participarea la procesul decizional</b>			<b>TOTAL: 140.000 lei</b>
1.	Încurajarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul de luare a deciziilor	A. Realizarea unui studiu pentru identificarea principalelor caracteristici ale profilului oamenilor politici (femei și bărbați) din România	Realizare studiu — 100.000 lei Raport studiu — 10.000 lei
		B. Realizarea unui barometru de opinie privind tendințele de vot ale populației, luând în considerare criteriul de sex	30.000 lei
		C. Facilitarea încheierii unui protocol între partidele politice pentru a stabili cote sau măsuri afirmative pentru femei în scopul creșterii numărului acestora în funcțiile de conducere și de decizie	
		D. Modificarea Legii electorale	
<b>Evaluare și monitorizare a evoluției perspectivei de gen în politicile și programele naționale</b>			<b>TOTAL: 14.000 lei</b>
1.	Implementarea și monitorizarea indicatorilor dezvoltați potrivit Platformei de acțiune de la Beijing	A. Organizarea unui seminar cu participarea membrilor CONES în care să fie prezentați indicatorii dezvoltați conform Platformei de acțiune de la Beijing și modalitățile de monitorizare a acestora	— Chirie sală: 1 x 3.000 lei = 3.000 lei — Mape materiale informative și promoționale: 50 persoane x 10 lei = 500 lei
		B. Stabilirea unei rețele de culegere de date cantitative și calitative de la membrii CONES/COJES, cu scopul realizării unei raportări anuale	
		C. Organizarea unei conferințe anuale de prezentare a raportului privind implementarea și monitorizarea indicatorilor dezvoltați potrivit Platformei de acțiune de la Beijing	— Chirie sală: 3.000 lei x 3 ani = 9.000 lei — Mape materiale informative și promoționale: 50 persoane x 10 lei x 3 ani = 1.500 lei

**PLANUL GENERAL DE ACȚIUNI**  
**pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010—2012**

**A. Educația**

Nr. crt.	Obiectivul	Acțiunea	Indicatori specifici	Responsabil	Termen de realizare
1.	Introducerea perspectivei de gen în educația formală și nonformală	A. Încheierea unui protocol de colaborare cu Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului	Protocolul, numărul de obligații asumate conform protocolului, activitățile derulate ca urmare a protocolului	ANES MECTS	2010
		B. Elaborarea unui ghid de integrare a perspectivei de gen în activitatea preșcolară	Numărul ghidurilor tipărite, numărul ghidurilor diseminate și tipul instituțiilor cărora le-au fost diseminate	ANES MECTS	2011
		C. Realizarea unor programe de formare pe egalitate de gen pentru personalul didactic din învățământul preșcolar	Numărul de educatori formați, numărul de programe de formare implementate	ANES MECTS	2010—2012
2.	Combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ	Continuarea organizării de campanii de informare pentru elevii de liceu în domeniul egalității de șanse	Numărul de campanii de informare, numărul de beneficiari direcți ai acestor campanii, numărul de materiale informative și promoționale diseminate	ANES MECTS Inspectoratele școlare județene	2010—2012

**B. Piața muncii**

Nr. crt.	Obiectivul	Acțiunea	Indicatori specifici	Responsabil	Termen de realizare
1.	Reducerea diferențelor de gen în salarizare	A. 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.)	Numărul conferințelor organizate, numărul de beneficiari direcți și indirecti ai acestor conferințe, numărul de invitați și nivelul de decizie; numărul de materiale informative și promoționale diseminate, numărul de apariții în presă ale acestor conferințe; numărul de întâlniri cu patronatele, numărul de întâlniri cu sindicatele, numărul de participanți la aceste întâlniri, numărul de materiale diseminate, concluziile întâlnirilor	ANES Partenerii sociali MMFPS	2010—2012
		B. Editarea unui ghid cu modele de conciliere a vieții de familie cu viața profesională și cu prevederi legislative, care să fie distribuit la nivel național	Numărul de ghiduri tipărite, numărul de ghiduri diseminate	ANES Sindicate ONG-uri MMFPS	2011—2012
		C. Încheierea unui protocol de colaborare privind egalitatea de șanse cu partenerii sociali și implicarea acestora în acțiunile de conștientizare și popularizare a problemicii de egalitate de gen	Protocolul, numărul de obligații asumate conform protocolului, activitățile derulate ca urmare a protocolului	ANES Sindicate Patronate	2010—2012
2.	Încurajarea concilierii vieții de familie cu viața profesională	A. Organizarea unei campanii de informare și conștientizare pentru tați cu privire la nevoia implicării acestora în creșterea și educarea propriilor copii	Numărul de campanii de informare realizate, numărul de beneficiari direcți și indirecti, numărul de materiale informative, numărul de apariții în presă ale acestor campanii	ANES ONG-uri specializate	2010—2012
		B. Editarea unui ghid cu modele de conciliere a vieții de familie cu viața profesională și cu prevederi legislative, care să fie distribuit la nivel național	Numărul de ghiduri tipărite, numărul de ghiduri diseminate	ANES Sindicate ONG-uri MMFPS	2011—2012
		C. Încheierea unui protocol de colaborare privind egalitatea de șanse cu partenerii sociali și implicarea acestora în acțiunile de conștientizare și popularizare a problemicii de egalitate de gen	Protocolul, numărul de obligații asumate conform protocolului, activitățile derulate ca urmare a protocolului	ANES Sindicate Patronate	2010—2012

**C. Viața socială**

Nr. crt.	Obiectivul	Acțiunea	Indicatori specifici	Responsabil	Termen de realizare
1.	Promovarea perspectivei de gen în viața socială	Marcarea datelor cu semnificație în activitatea ANES	Numărul zilelor pentru care s-a organizat un eveniment	ANES	2010—2012
		A. Organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Internațională a Femeii	Numărul evenimentelor, numărul participanților, numărul materialelor diseminate	ANES	Anual, la 8 martie
		B. Organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Internațională a Bărbatului	Numărul evenimentelor, numărul participanților, numărul materialelor diseminate	ANES	Anual, la 19 noiembrie
		C. Organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Internațională a Familiei	Numărul evenimentelor, numărul participanților, numărul materialelor diseminate	ANES	Anual, la 15 mai
		D. Organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Internațională a Femeii din mediul rural	Numărul evenimentelor, numărul participanților, numărul materialelor diseminate		Anual, la 15 octombrie
		E. Organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua internațională pentru eliminarea violenței împotriva femeilor	Numărul evenimentelor, numărul participanților, numărul materialelor diseminate	ANES	Anual, la 25 noiembrie
		F. Organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Internațională a Drepturilor Omului	Numărul evenimentelor, numărul participanților, numărul materialelor diseminate	ANES	Anual, la 10 decembrie
		G. Organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Tatălui	Numărul evenimentelor, numărul participanților, numărul materialelor diseminate	ANES	Anual, în prima duminică din luna mai
		H. Organizarea unui eveniment care să marcheze Ziua Mamei	Numărul evenimentelor, numărul participanților, numărul materialelor diseminate	ANES	Anul, în a doua duminică din luna mai

**D. Roluri și stereotipuri de gen**

1.	Sensibilizarea mass-mediei cu privire la principiul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați	A. Încheierea unui protocol de colaborare cu Clubul Român de Presă	Protocolul, numărul de obligații asumate conform protocolului, activitățile derulate ca urmare a protocolului	ANES CRP	2010
		B. Încheierea unui protocol de colaborare cu Consiliul Național al Audiovizualului	Protocolul, numărul de obligații asumate conform protocolului, activitățile derulate ca urmare a protocolului	ANES CNA	2010
		C. Realizarea unui diagnostic privind impactul presei video asupra construcției rolurilor și stereotipurilor de gen	Numărul de exemplare editate, nr. de exemplare diseminate, numărul materialelor de presă analizate; impactul în presă al apariției ghidului	ANES CNA CRP	2011
		D. Realizarea de reuniuni cu ziariștii	Numărul de reuniuni organizate cu ziariștii, numărul de participanți, numărul de apariții în presă ale acestor evenimente, numărul de materiale diseminate	ANES CRP	2010—2012

**E. Participarea la procesul decizional**

Nr. crt.	Obiectivul	Acțiunea	Indicatori specifici	Responsabil	Termen de realizare
1.	Încurajarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul de luare a deciziilor	A. Realizarea unui studiu pentru identificarea principalelor caracteristici ale profilului oamenilor politici (femei și bărbați) din România	Eșantionul de realizare a studiului, concluziile studiului, numărul de rapoarte ale studiului tipărite, numărul de rapoarte diseminate	ANES	2010—2011
		B. Realizarea unui barometru de opinie privind tendințele de vot ale populației, luând în considerare criteriul privind sexul	Numărul persoanelor chestionate, rezultatele identificate ca urmare a interpretării răspunsurilor, numărul de exemplare tipărite și diseminate din acest sondaj, numărul de apariții în presă ale informațiilor referitoare la acest barometru	ANES	2010—2011
		C. Facilitarea încheierii unui protocol între partidele politice pentru a stabili cote sau măsuri afirmative pentru femei în scopul creșterii numărului acestora în funcțiile de conducere și de decizie	Protocolul, numărul de obligații asumate conform protocolului, tipul de activități derulate ca urmare a protocolului	ANES Partidele politice	2012
		D. Elaborarea unei propuneri de inițiativă legislativă pentru modificarea sistemului electoral	Modul în care această inițiativă a fost transpusă în legislația românească, numărul de întâlniri dedicate discutării acestei inițiative, numărul de apariții în presă referitoare la această inițiativă	ANES, prin MMFPS	2010—2012

**F. Evaluarea și monitorizarea evoluției perspectivei de gen în politicile și programele naționale**

Nr. crt.	Obiectivul	Acțiunea	Indicatori specifici	Responsabil	Termen de realizare
1.	Implementarea și monitorizarea indicatorilor dezvoltați potrivit Platformei de acțiune de la Beijing	A. Organizarea unui seminar cu participarea membrilor CONES, la care să fie prezentați indicatorii dezvoltați conform Platformei de acțiune de la Beijing și modalitățile de monitorizare a acestora	Numărul de participanți la seminar, feedbackul participanților (obținut prin administrarea unor chestionare de evaluare a seminarului), numărul materialelor informative diseminate, concluziile seminarului	ANES	2011
		B. Stabilirea unei rețele de culegere de date cantitative și calitative de la membrii CONES/COJES cu scopul realizării unei raportări anuale	Rețeaua de culegere a datelor, modul în care se realizează fluxul informațional, numărul de informații colectate ca urmare a acestei rețele, raportarea anuală în legătură cu indicatorii stabiliți la Beijing	ANES CONES/COJES	2010—2012
		C. Organizarea unei conferințe anuale de prezentare a raportului privind implementarea și monitorizarea indicatorilor dezvoltați potrivit Platformei de acțiune de la Beijing	Numărul conferințelor organizate, numărul participanților la conferințe, numărul materialelor informative diseminate, numărul aparițiilor în presă ale informațiilor referitoare la conferință	ANES	2010—2012



Nr. crt.	Obiectivul	Acțiunea	Indicatori specifici	Responsabil	Termen de realizare
2.	Raportarea anuală a stadiului de implementare a acțiunilor cuprinse în Planul general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010—2012 de toate instituțiile cu responsabilități în domeniu	A. Elaborarea unui model-cadru de raportare pentru fiecare instituție responsabilă	Rapoartele anuale Indicatorii folosiți pentru raportare	ANES, autoritățile și instituțiile publice prevăzute în Planul general de acțiuni	2010—2012
		B. Realizarea unei raportări anuale a ANES cu stadiul de implementare a strategiei și Planului general de acțiuni (care să cuprindă atât concluzii, cât și recomandări privind implementarea Planului general de acțiuni)	Rapoartele anuale Indicatorii de evaluare a implementării	ANES	2010—2012
3.	Evaluarea finală a Planului general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010—2012 de toate instituțiile cu responsabilități în domeniu	A. Realizarea raportului final privind rezultatele evaluării și monitorizării activităților implementate conform Planului general de acțiuni, care să cuprindă atât concluzii, cât și recomandări privind implementarea viitorului plan general de acțiuni	Raportul final Numărul de recomandări elaborate	ANES	2012