

ROMÂNIA



MINISTERUL AFACERILOR INTERNE  
INSTITUȚIA PREFECTULUI - JUDEȚUL BACĂU  
Nr.4070/5.03.2024

NR. 1245/07.03.2024  
decrete  
leg. oficial

## BULETIN INFORMATIV NR.3 (martie 2024) AFACERI EUROPENE ȘI RELAȚII INTERNAȚIONALE

### ✓ SECȚIUNEA A. LEGISLAȚIE SPECIFICĂ DOMENIULUI EGALITĂȚII DE ȘANSE

#### A1. Legislație națională:

##### **Act de bază:**

**#B:** *Legea nr. 202/2002, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013*

##### **Acte modificatoare:**

**#M5:** *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2022*

**#M4:** *Legea nr. 167/2020*

**#M3:** *Legea nr. 232/2018*

**#M2:** *Legea nr. 178/2018*

**#M1:** *Legea nr. 229/2015*

- *Legea nr. 125/2016 privind aderarea României la Centrul european pentru interdependență și solidaritate mondială, creat prin Rezoluția (89)14, adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 21 octombrie 1993*
- *Decretul nr. 342/1981 privind ratificarea Convenției pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW);*
- *HG. nr. 1054/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;*

- HG. nr. 933/2013 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES); Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, denumită în continuare CONES, este înființată și funcționează potrivit prevederilor art. 24 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată.
- Legea nr. 62/2009 pentru aprobarea Ordonanței 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;
- O.U.G. 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, cu modificările și completările ulterioare.
- O.U.G. nr. 67 / 2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;
- Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;
- Legea 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie – Ziua femeii și zilei de 19 noiembrie – Ziua bărbatului;
- Ordonanța de urgență nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea 66/2016 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor
- Legea concediului paternal nr. 210/1999, care reglementează acordarea concediului paternal, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea nou-născutului
- O.U.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

## **A2. Legislația Uniunii Europene:**

Egalitatea între femei și bărbați și este unul dintre obiectivele Uniunii Europene. De-a lungul timpului, legislația, jurisprudența și modificările aduse tratatelor au contribuit la consolidarea acestui principiu și la implementarea sa în UE. Parlamentul European a fost dintotdeauna un apărător fervent al principiului egalității dintre bărbați și femei.

Principiul în virtutea căruia bărbații și femeile primesc remunerație egală pentru muncă egală a fost consacrat în tratatele europene începând cu 1957, astăzi – articolul 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene

(TFUE). În plus, articolul 153 din TFUE permite UE să acționeze în domeniul mai larg al egalității de șanse și de tratament în materie de încadrare în muncă și de muncă. În acest cadru, articolul 157 din TFUE autorizează, de asemenea, acțiunile pozitive vizând capacitatea femeilor. În plus, articolul 19 din TFUE permite legislației să combată toate formele de discriminare, inclusiv pe criterii de sex. Legislația împotriva traficului de ființe umane, în special femei și copii, a fost adoptată în temeiul articolelor 79 și 83 din TFUE, iar programele privind drepturile, egalitatea și cetățenia finanțează, printre altele, măsuri ce contribuie la eradicarea violenței împotriva femeilor, în temeiul articolului 168 din TFUE.

- Directiva 2012/29/UE de stabilire a unor norme minime privind drepturile, sprijinirea și protecția victimelor criminalității, și de înlocuire a Deciziei-cadru 2001/220/JAI a Consiliului.
- Directiva 2011/99/UE privind ordinul european de protecție ce are ca scop protecția unei persoane „de o faptă penală comisă de către o altă persoană care i-ar putea pune în pericol viața, integritatea fizică sau psihologică, demnitatea, libertatea personală sau integritatea sexuală” și care permite unei autorități competente dintr-un alt stat membru să continue acordarea de protecție pentru persoana respectivă pe teritoriul celuilalt stat membru; Directiva este consolidată prin Regulamentul (UE) nr. 606/2013 din 12 iunie 2013 privind recunoașterea reciprocă a măsurilor de protecție în materie civilă, care garantează că măsurile de protecție civilă sunt recunoscute în întreaga UE
- Directiva 2010/41/EC privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția femeilor care desfășoară activități independente, pe durata sarcinii și a maternității, care abrogă Directiva 86/613/CEE a Consiliului
- Directiva 2010/18/UE de punere în aplicare a acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE
- Directiva 2006/54/CE - În 2006, au fost abrogate o serie de acte legislative care au fost înlocuite de Directiva 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformare)

- Directiva 2004/113/CE care implementează principiul egalității de tratament între femei și bărbați pentru accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii
- Directiva 92/85/CEE care introduce măsuri menite să îmbunătățească siguranța și sănătatea la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează
- Directiva 79/7/CEE care obligă statele membre să aplice progresiv principiul egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale
- Convenția de la Istanbul
- Convenția cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW)

Documente internaționale relevante:

- Agenda ONU pentru dezvoltare durabilă 2030 (Agenda 2030)
- Angajamentului Strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019 (COM)
- Convenția nr. 183/2000 privind revizuirea Convenției asupra protecției maternității din 1952
- Convenția nr. 122/1964 privind politica de ocupare a forței de muncă
- Convenția nr. 117/1962 privind obiectivele și normele de bază ale politicii sociale
- Convenția nr. 111/1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei
- Convenția nr. 100/1951 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculină și a mâinii de lucru feminină, pentru o muncă de valoare egală
- Convenția nr. 89/1948 privind munca de noapte a femeilor care lucrează în industrie
- Convenția nr. 4/1919 privind munca de noapte a femeilor
- Convenția nr. 3/1919 privind protecția maternității
- Foaia de parcurs privind Spațiul european de cercetare pentru perioada 2015-2020
- Rezoluția Parlamentului European referitoare la carierele femeilor în mediul științific și universitar și „plafoanele de sticlă” întâlnite

Sursa:

<https://anes.gov.ro/legislatie-nationala-egalitatea-de-sanse/>

## ✓ SECȚIUNEA B. NOȚIUNI SPECIFICE DOMENIULUI EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI TRATAMENT

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:

a) **principiul legalității**, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;

b) **principiul respectării demnității umane**, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;

c) **principiul cooperării și al parteneriatului**, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

d) **principiul transparenței**, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;

e) **principiul transversalității**, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

<i>discriminare directă</i>	<i>situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă</i>
<i>discriminare indirectă</i>	<i>situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;</i>
<i>hărțuire</i>	<i>înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect</i>

	<i>lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor</i>
<i>hărțuire sexuală</i>	<i>comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;</i>
<i>hărțuire psihologică</i>	<i>orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane</i>
<i>sex</i>	<i>ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații</i>
<i>gen</i>	<i>ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați</i>
<i>acțiuni pozitive</i>	<i>acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare</i>
<i>muncă de valoare egală</i>	<i>activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluiași indicatori și a aceluiași 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</i>
<i>discriminare bazată pe criteriul de sex</i>	<i>discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară</i>

	<p>activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea</p>
<p><i>discriminare multiplă</i></p>	<p>orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare</p>
<p><i>stereotipuri de gen</i></p>	<p>sisteme organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații</p>
<p><i>violență de gen</i></p>	<p>fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. Violența de gen împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat. Violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violența domestică, violența sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane și prostituția forțată</p>
<p><i>formule flexibile de lucru</i></p>	<p>posibilitatea lucrătorilor de a-și adapta programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru</p>

## **Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii**

Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:

- ✓ să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;
- ✓ să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare;
- ✓ să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
- ✓ să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.



Totodată, menționăm faptul că este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Alte prevederi relevante:

- Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.
- Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.
- *Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare în sensul prezentei legi.*
- Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.
- Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:
  - a) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
  - b) salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
  - c) salariatul se află în concediu paternal;
  - d) salariața/salariatul se află în concediul de îngrijitor;
  - e) salariața/salariatul și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru.

Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unități și unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

### ✓ **SECȚIUNEA C. ANALIZA PRIVIND POLITICA EGALITĂȚII DE GEN ÎN ROMÂNIA**

România a elaborat un cadru legislativ și instituțional mulțumitor. ANES a făcut eforturi pentru a transpune în legislația națională angajamentele și Convențiile internaționale asumate de către România. De asemenea, pentru ultima "Strategie Națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027", prin finanțare europeană, a fost elaborată pentru prima dată o analiză diagnostic bazată pe o cercetare serioasă.

Din păcate, implementarea, monitorizarea și evaluarea cadrului legislativ și politicilor publice asumate sunt deficitare, uneori absente. Principalele obstacole pentru implementarea reală a abordării integratoare de gen în politicile publice sunt :

- Susținerea politică slabă (sau inexistentă) a politicilor de egalitate de gen, care se traduce atât în marginalitatea acestor obiective în spațiul acțiunii guvernamentale și al politicilor publice, cât și în lipsa resurselor financiare alocate pentru implementarea politicilor de egalitate de gen.
- Subfinanțarea: în afară de bugetul pentru personal și funcționarea ANES, nu există buget alocat pentru acțiunile prevăzute în Strategiile naționale pe egalitate de șanse între femei și bărbați și pentru prevenirea și combaterea violenței domestice (singurele surse de finanțare fiind fondurile externe).
- Gradul redus de implementare a legislației și politicilor din domeniu: folosirea insuficientă a analizelor de impact ex -ante.
- Colectarea deficitară a datelor, absența datelor dezagregate pe gen în multe domenii, absența unor studii cantitative și calitative, care să poată oferi un fundament serios pentru politicile publice.

- Personal insuficient și expertiză redusă: personalul ANES este insuficient, față de misiunea și responsabilitățile ANES. Pe foarte multe teme nu există suficientă expertiză. La nivelul CONES și al COJES-urilor, din datele furnizate și discuțiile realizate foarte rar există persoane care să aibă o minimă expertiză în domeniul egalității de gen; persoanele desemnate în aceste comisii nu beneficiază de nicio formare în acest domeniu.
- Situația resurselor umane de la nivelul ANES este deficitară : personalul este insuficient iar nevoia de creștere a expertizei în domeniul egalității de gen și al abordării integratoare de gen este foarte mare.
- Capacitatea tehnică redusă: capacitate redusă / absența cunoștințelor necesare pentru a redacta analize de impact de gen, impact bugetar de gen și de bugetare sensibilă la gen.
- Absența unor analize riguroase ex / ante: rapoarte de activitate și de monitorizare descriptive și nestructurate; absența analizelor de impact de gen și a bugetării de gen; absența analizelor ex ante și ex post.
- În afara ANES: necunoașterea noțiunilor de bază legate de politicile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum aborarea integratoare de gen / gender mainstreaming; absența proceselor, practicilor și instrumentelor legate de abordarea integratoare de gen.
- Absența unor norme de aplicare și regulamente de implementare a legii 202/2002: de exemplu, instituțiile însărcinate prin lege cu diverse responsabilități în abordarea integratoare de gen nu își îndeplinesc îndatoririle; multe din persoanele desemnate în comisiile de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați nu au deloc expertiză în domeniu și ocupă în general poziții marginale în instituțiile de origine.
- Abordare sectorială: strategiile ministerelor nu se corelează aproape deloc; în domeniul egalității de gen ANES este considerată drept singura instituție care este responsabilă și trebuie să facă aceste politici, celelalte ministere sau instituții nu se simt datoare să facă/preia mai nimic

## **DESCRIEREA PRIORITAȚILOR POLITICE PRIVIND EGALITATEA DE GEN**

Prin ratificarea unor convenții internaționale și ca membră în organizații internaționale, apoi ca stat membru al Uniunii Europene, România și-a asumat de-a lungul timpului o serie destul de largă de priorități politice în domeniul egalității de gen.

**La nivel internațional**, acestea se regăsesc în Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă și Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW – UN 1979). (pentru prezentarea acestor documente, a se vedea Anexa 1)

**La nivel european**, prioritățile asumate de România se regăsesc în Angajamentul strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, pentru perioada 2016-2019, Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025,

Mecanismul de redresare și reziliență, Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul, 2011). (pentru prezentarea acestor documente a se vedea Anexa 1)

**La nivel național**, angajamentele se regăsesc în programele de guvernare 2018-2020, respectiv 2020- 2024 și 2021-2024, Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României-2030, Planul Național de Redresare și Reziliență, Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022- 2027.

**Programul de guvernare 2021-2024** (pp.103-104) se concentrează din nou preponderent asupra violenței domestice, astfel că singurele referințe specifice directe la egalitatea între femei și bărbați sunt menționate în secțiunea dedicată Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse.

În ceea ce privește violența domestică, ministerul propune creșterea finanțării serviciilor de protecție, a campaniilor de sensibilizare în legătură cu diferitele forme de violență domestică, care să includă informații despre serviciile la care victimele pot avea acces pentru asistență și protecție de urgență.

Din punct de vedere economic, singurele prevederi sunt cuprinse în primul obiectiv, promovarea participării femeilor pe piața muncii, inclusiv accesul la servicii de îngrijire a copiilor și a persoanelor dependente, măsurile propuse fiind promovarea și îmbunătățirea capacității de angajare și a autonomiei financiare a femeilor, precum și sprijinirea familiilor monoparentale.

Pe lângă programele de guvernare, există o serie de strategii / programe naționale relevante pentru definirea priorităților politice naționale în ceea ce privește egalitatea între femei și bărbați / egalitatea de gen.

### **Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României-2030.**

România, în calitate de stat membru al Organizației Națiunilor Unite (ONU) și Uniunii Europene (UE), și-a exprimat adevărată adeziunea la cele 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD) ale Agendei 2030, adoptată prin Rezoluția Adunării Generale a ONU A/RES/70/1, în cadrul Summit-ului ONU pentru Dezvoltare Durabilă din septembrie 2015.

Egalitatea de gen este obiectivul cu numărul cinci, principalele obiective asumate fiind:

- continuarea reducerii disparității salariale dintre sexe;
- eliminarea tuturor formelor de violență împotriva femeilor și fetelor, în sfera publică și privată, inclusiv a traficului, exploatării sexuale și a altor tipuri de exploatare;
- asigurarea participării depline și eficiente a femeilor și a egalității de șanse la ocuparea posturilor de conducere la toate nivelurile de luare a deciziilor în viața politică, economică și publică.

**Planul Național de Redresare și Reziliență** a fost conceput pentru a asigura un echilibru optim între prioritățile Uniunii Europene și nevoile de dezvoltare a României, în contextul redresării după criza COVID-19, care a afectat semnificativ țara. Obiectivul general al PNRR al României este direct corelat cu obiectivul general al MRR, așa cum este inclus în Regulamentul 2021/241 al Parlamentului European și al Consiliului, din 12 februarie 2021, art.4. Din perspectiva respectării principiilor 2 (egalitatea de gen) și 3 (egalitatea de șanse) ale Pilonului European al Drepturilor Sociale, precum și a Obiectivului 5 al Strategiei Naționale pentru Dezvoltare Durabilă, componentele PNRR își propun să contribuie la:

- “creșterea ratei de participare a femeilor pe piața muncii, inclusiv prin acțiuni care vizează reducerea disparităților salariale între sexe”;
- “facilitarea proceselor de dezvoltare a carierei și asumarea de roluri antreprenoriale sau funcții de conducere”;
- “creșterea echilibrului de gen în sectoarele care au procente ridicate de ocupare a forței de muncă în rândul bărbaților, cum ar fi: energia, economia verde și digitală, agricultura, construcțiile și industria transporturilor”;
- “reducerea timpului alocat de femei pentru sarcinile de îngrijire a copiilor, precum și facilitarea revenirii la locul de muncă pentru femeile care nasc prin implementarea schemei de granturi pentru înființarea și operaționalizarea unui număr de 522 de servicii standard și complementare în cele 41 de județe”.

**Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027** reprezintă principalul instrument de politici publice pentru promovarea și implementarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și stabilește obiectivele și prioritățile în aceste domenii.

Strategia este organizată în două mari părți:

- “Pilonul I - Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați” și
- “Pilonul II - Prevenirea și combaterea violenței domestice și a violenței împotriva femeilor”.

Bazată pe Analiza diagnostic în domeniul egalității de gen în România în perioada 2014- 2019, *Strategia* propune pentru fiecare dintre acești piloni o serie de priorități, corelate cu prioritățile internaționale, precum și cu prioritățile guvernamentale și cu strategiile altor ministere.

Pentru prezenta analiză relevant este Primul pilon, împărțit în 7 arii de intervenție, pentru care sunt formulate o serie de obiective generale și specifice. Aceste arii de intervenție sunt:

1. Educație;
2. Sănătate;
3. Piața muncii;

4. Echilibrul dintre viața profesională și viața privată;
5. Participarea la decizie;
6. Abordarea integratoare de gen;
7. Monitorizare.

Sursa: <https://anes.gov.ro/resurse-si-analize/>

**PREFECT,  
LUCIAN - GABRIEL BOGDĂNEL**



**Subprefect,  
NARCIS JITARU**

**Șef Serviciu Strategii și Programe,  
SORINA NASTASĂ**

Întocmit,  
Consilier afaceri europene Necula Ramona  
Membru COJES Bacău, conform OP nr. 417/2022