



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIPOSDRU Regiunea București-Ilfov



Universitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013. Investește în oameni!



POSDRU/144/6.3/S/126567

CONFERINȚA REGIONALĂ DE CONȘTIENTIZARE ȘI SENSIBILIZARE PRIVIND EGALITATEA DE GEN ȘI DE ȘANSE REGIUNEA VEST - 02 OCTOMBRIE 2014 - TIMIȘOARA

EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI REFLECTATĂ ÎN ACTE NORMATIVE LA NIVEL EUROPEAN ȘI NAȚIONAL

Egalitatea dintre femei și bărbați este unul dintre principiile fundamentale incluse în Carta drepturilor fundamentale și în același timp, este și unul dintre principiile de bază, fondatoare ale UE, deoarece el are la bază principiul "plată egală pentru muncă egală", prevăzut în Tratatul Comunității Economice de la Roma.

Preocuparea Consiliului Europei „de a realiza o uniune mai strânsă între membrii săi, cu scopul de a proteja și promova idealurile și principiile care sunt patrimoniul lor comun și de a favoriza progresul lor economic și social, în special prin apărarea și dezvoltarea drepturilor omului și libertăților fundamentale”, s-a materializat de-a lungul timpului în numeroase instrumente juridice europene, esențiale pentru promovarea principiului egalității între femei și bărbați fiind:

1. Convenția europeană pentru protecția drepturilor omului și a libertăților fundamentale (1950) și Protocoalele adiționale;
2. Carta socială europeană (1961);
3. Carta socială europeană revizuită (1996).

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se regăsește și în Tratatul Uniunii Europene (Tratatul de la Maastricht, în vigoare din 1993), în legislația secundară -directivele comunitare cu privire la egalitatea între femei și bărbați - la care se adaugă jurisprudența Curții de Justiție de la Luxemburg.

Odată cu intrarea în vigoare a Tratatului de la Amsterdam (1999), Uniunea Europeană s-a angajat decisiv să promoveze egalitatea între femei și bărbați (gender equality) și să integreze egalitatea de gen la toate nivelurile și în toate activitățile comunitare (gender mainstreaming process). Astfel, promovarea egalității între femei și bărbați se regăsește ca obiectiv specific în cuprinsul Tratatului, fiind prevăzut în Partea 1 – Principii, la articolul 3.2, iar prin articolul 13 se stabilește necesitatea de a se întreprinde acțiuni concrete pentru combaterea discriminării după criterii de sex.

La ora actuală, la nivelul Uniunii Europene, problematica egalității de șanse pentru femei și bărbați abordează următoarele tematici:

- principiul nediscriminării de gen
- egalitatea de tratament între femei și bărbați în afara pieței muncii
- sarcina probei în cazurile de discriminare de gen
- accesul egal la muncă și formare vocațională
- accesul la muncă, formare vocatională și promovare
- principiul plății egale
- activitățile liber profesionale, inclusiv munca în agricultură



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIPOSDRU Regiunea București-Ilfov



Universitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013. Investește în oameni!



POSDRU/144/6.3/S/126567

- femeile si stiinta
- protectie sociala
- reconcilierea vietii de familie cu viata profesionala (participarea echilibrata a femeilor si a barbatilor in ambele sfere ale vietii)
- concediu parental si concediu legat de probleme familiale
- protectia femeilor insarcinate, a femeilor care au nascut recent si a femeilor care alapteaza
- servicii de ingrijire a copilului
- scheme de asistenta sociala ocupationala
- asistenta sociala
- hartuire sexuala
- prevenirea hartuirii sexuale la locul de munca
- protectia demnitatii femeilor si barbatilor la locul de munca
- egalitatea de sanse intre femei si barbati la nivel institutional
- integrarea componentei de gen la nivelul tuturor politicilor UE (gender mainstreaming)
- participarea echilibrata a femeilor si a barbatilor la procesul de luare a deciziilor
- integrarea componentei de gen la nivelul fondurilor structurale
- alte teme de interes
- prevenirea si combaterea violentei impotriva femeilor
- prevenirea si combaterea traficului cu femei

- drepturile sexuale si reproductive.

Directivele UE referitoare la egalitatea de șanse pentru femei și bărbați sunt următoarele:

- Directiva 76/207/CEE din 9 februarie 1976, privind aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați referitor la accesul la angajare, pregătire profesională și promovare, precum și la condițiile de muncă;
- Directiva 86/613/CEE din 11 decembrie 1986 referitoare la principiul tratamentului egal al bărbaților și femeilor angajați în activități independente, inclusiv în agricultură și protecția femeilor care desfașoară activități independente în perioada de sarcină și maternitate;
- Directiva 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru încurajarea îmbunătățirii sănătății și securității în muncă a lucrătoarelor gravide, a lucrătoarelor care au născut recent și a celor care alaptează;
- Directiva 78/2000/CEE privind egalitatea în domeniul ocupării precum și în alte aspecte ale vieții cotidiene;
- Directiva 54/2006/CEE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă;
- Directiva 18/2010/CEE 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.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIPOSDRU Regiunea București-Ilfov



Universitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013. Investește în oameni!



POSDRU/144/6.3/S/126567

Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015, bazându-se pe foaia de parcurs privind egalitatea între femei și bărbați pentru perioada 2006-2010, precum și pe Pactul european pentru egalitatea între femei și bărbați, identifică acțiuni în cinci domenii prioritare definite în Carta Femeii și un sector care abordează aspecte transversale. Pentru fiecare domeniu prioritar, sunt descrise acțiuni-cheie destinate stimulării schimbării ce se înscriu în abordarea dublă care îmbină integrarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați (adică integrarea dimensiunii genului în toate domeniile politice) și măsuri specifice.

Cele cinci domenii prioritare ale Strategiei sunt următoarele:

- independență economică egală;
- remunerație egală pentru aceeași muncă și prestarea unei munci echivalente;
- egalitatea în luarea de decizii;
- demnitate, integritate și încetarea violenței bazate pe gen;
- egalitatea de șanse între femei și bărbați în cadrul acțiunilor externe.

1. Independența economică egală

Câștigarea existenței prin forțe proprii reprezintă calea principală de obținere a independenței economice atât pentru femei cât și pentru bărbați astfel încât aceștia să își poată controla propriile vieți.

Prezența mai multor femei pe piața muncii poate contrabalansa efectele diminuării populației în vârstă de muncă asupra sustenabilității sistemelor de protecție

socială, sporind în același timp baza capitalului uman și crescând competitivitatea.

Măsurile care urmăresc promovarea echilibrului între viața profesională și cea privată pot sprijini creșterea ratelor de activitate atât pentru femei, cât și pentru bărbați și pot avea un impact pozitiv asupra natalității. O atenție deosebită trebuie acordată serviciilor de îngrijire care trebuie să fie accesibile și de calitate.

Antreprenoriatul trebuie considerat o opțiune reală pentru carieră. Doar o treime din antreprenori sunt femei. Tineretele ar trebui să beneficieze de sprijin în direcția dezvoltării unor competențe antreprenoriale.

Femeile migrante, ale căror rate de ocupare în țările gazdă sunt foarte reduse în primii ani, trebuie să beneficieze de asistență în direcția integrării, iar accesul acestora la educație și servicii de sănătate trebuie facilitat.

Femeile se confruntă cu un risc de sărăcie mai ridicat comparativ cu bărbații, în special mamele singure și femeile mai în vârstă. Decalajele salariale între femei și bărbați devin mai târziu decalaje în materie de pensii.

Acțiunile cheie propuse:

- promovarea egalității între femei și bărbați cu ocazia aplicării strategiei Europa 2020;
- încurajarea antreprenoriatului feminin și desfășurarea de activități independente de către femei;
- evaluarea disparităților în ceea ce privește dreptul la concediu din motive familiale;
- raportarea rezultatelor în ceea ce privește structurile de îngrijire a copiilor;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
OIPOSDRU Regiunea București-Ilfov



Universitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013. Investește în oameni!



POSDRU/144/6.3/S/126567

- promovarea egalității între femei și bărbați în cadrul tuturor inițiativelor privind imigrarea și integrarea migranților.

2. Remunerație egală pentru aceeași muncă și prestarea unei munci echivalente

Principiul remunerării egale pentru bărbații în schimbul unei munci echivalente este înscris în tratatele UE. Cu toate acestea, disparitățile salariale continuă să existe. Cauzele constau în nivelul de educație și de dezvoltare profesională diferite, dar și segregarea pe piața muncii (femeile și bărbații au tendința de a lucra în sectoare și pe posturi diferite). Locurile de muncă tipic „feminine” sunt în general mai puțin valorizate comparativ cu cele tipic „masculine”. În același timp, în cadrul aceluiași sector sau aceleiași companii, munca prestată de femei este mai prost plătită.

Disparitățile salariale se datorează însăși faptului că femeile își asuma mai multe responsabilități familiale decât bărbații, făcând dificilă realizarea unui echilibru între viața profesională și viața privată. Multe femei dețin contracte cu timp parțial sau contracte atipice ce influențează negativ nivelul remunerării, dezvoltarea carierei și nivelul viitor al pensiilor acestora.

Acțiunile cheie propuse:

- îmbunătățirea transparenței salariale;
- susținerea inițiativelor cu favorizarea remunerării egale a bărbaților și femeilor;
- instituirea unei zile europene a egalității salariale;

- încurajarea femeilor să abordeze profesii netradiționale (de exemplu în sectoarele inovatoare și ecologice).

3. Egalitatea în luarea de decizii

În majoritatea statelor membre UE femeile sunt subreprezentate în ciuda faptului că acestea reprezintă aproximativ jumătate din forța de muncă și mai mult de jumătate din absolvenții din învățământul superior. De asemenea, un dezechilibru între femei și bărbați continuă să existe în știință și cercetare ceea ce constituie un obstacol major în calea obiectivului european de creștere a competitivității și a potențialului de inovare.

Acțiunile cheie propuse:

- ameliorarea echilibrului între femei și bărbați în luarea de decizii;
- 25% din posturile cu putere de decizie în sectorul cercetării să fie ocupate de femei;
- promovarea unei mai mari participări a femeilor la alegerile Parlamentului European, inclusiv printre candidați.

4. Egalitatea în luarea de decizii

Violența asupra femeilor îmbracă mai multe forme: violența în familie, hărțuirea sexuală, violul, practici cutumiare vătămătoare, căsătorii forțate și crime de onoare. Planul de acțiune pentru punerea în aplicare a Programului de la Stock-



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIPOSDRU Regiunea București-Ilfov



Universitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013. Investește în oameni!



POSDRU/144/6.3/S/126567

holm are în vedere protecția femeilor ce au fost victime ale unor abuzuri. De asemenea, acesta anunță o strategie cuprinzătoare a Uniunii Europene privind violența bazată pe gen. Tot la acest capitol, este prevăzut și în Carta Femeilor un cadru de acțiune la nivel global.

Acțiunile cheie propuse:

- adoptarea unei strategii la nivelul Uniunii Europene în vederea combaterii violenței împotriva femeilor și organizarea unei campanii de sensibilizare a opiniei publice;
- garantarea luării în considerare a egalității dintre femei și bărbați în elaborarea legislației Uniunii Europene privind azilul și a problemelor specifice fiecărui gen în cadrul Biroului European de Sprijin pentru Azil cu ajutorul Fondului European pentru Refugiați.

5. Egalitatea de șanse între femei și bărbați în cadrul acțiunilor externe

Politica UE de promovare a egalității între femei și bărbați în cadrul UE este strâns legată de acțiunile întreprinse de Uniune în țările terțe. Prin intermediul tuturor politicilor relevante din cadrul acțiunii sale externe, UE poate exercita o influență semnificativă în ceea ce privește consolidarea egalității între femei și bărbați și emanciparea femeilor din întreaga lume.

Acțiunile cheie propuse:

- susținerea și monitorizarea respectării criteriilor de la Copenhaga pen-

tru aderarea la UE în domeniul egalității de tratament între bărbați și femei, precum și oferirea de asistență pentru transpunerea legislației;

- punerea în aplicare a planului de acțiune al UE privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și emanciparea femeilor (2010-2015);
- încurajarea țărilor partenere ale PEV să promoveze egalitatea între femei și bărbați prin dialog politic periodic, schimb de experiență și explorarea posibilităților în ceea ce privește asistența în cadrul Instrumentului european de vecinătate și parteneriat;
- integrarea aspectelor legate de egalitatea între femei și bărbați în ajutorul umanitar acordat de Uniunea Europeană.

Alături de cele cinci domenii prioritare în Strategie sunt prezentate și o serie de aspecte transversale.

I. Roluri atribuite în funcție de gen

Rigiditatea în atribuirea rolurilor în funcție de gen poate afecta atingerea potențialului maxim al femeilor și bărbaților prin limitarea opțiunilor acestora în momentul alegerii unei profesii și cariere. Se impune redefinirea nediscriminatorie a rolurilor în toate domeniile vieții.

II. Legislația

Uniunea Europeană dispune de un corp de legi împotriva discriminării sexuale ce au fost revizuite și modernizate pentru a se armoniza cu o societate



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIPOSDRU Regiunea București-Ilfov



Universitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013. Investește în oameni!



POSDRU/144/6.3/S/126567

aflată în continuă schimbare. Eficiența acestui cadru legislativ implică și monitorizarea, punerea în aplicare, evaluarea periodică și actualizarea printr-un dialog continuu cu întreprinderile, partenerii sociali, organismele de promovare a egalității între femei și bărbați precum și reprezentanții societății civile.

III. Gestionarea și instrumentele egalității între femei și bărbați

Comisia Europeană instituie un dialog anual la nivel înalt în baza raportului său anual privind egalitatea de șanse între femei și bărbați care identifică bunele practici din domeniu. La acest dialog iau parte atât Parlamentul European și Președințiile Consiliului European cât și părțile interesate din care fac parte partenerii sociali europeni și societatea civilă.

Comisia Europeană este consiliată în demersul său cu privire la inițiativele politice și legislative de către Comitetul Consultativ. Acesta este constituit din reprezentanți ai statelor membre, ai organizațiilor partenerilor sociali europeni precum și ai societății civile. Comisia Europeană și Statele Membre vor fi sprijinite și de Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

Acțiunile cheie propuse:

- examinarea rolului bărbaților în realizarea obiectivelor cu privire la egalitatea de șanse și promovarea bunelor practici privind redefinirea rolurilor atribuite în funcție de gen;
- monitorizarea aplicării corecte a legislației UE privind egalitatea de tratament;
- promovarea aplicării Platformei de acțiune de la Beijing, inclusiv elaborarea și

actualizarea indicatorilor, cu sprijinul Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați;

- prezentarea unui raport anual referitor la progresele înregistrate în materie de egalitate de șanse între femei și bărbați ce va sta la baza dialogului la nivel înalt instituit de către Comisia Europeană.

LEGISLAȚIA PE PLAN NAȚIONAL

În România, Constituția garantează dreptul la egalitate de șanse între femei și bărbați. Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, 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.

În anul 2002 a fost aprobată Legea nr. 202 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (republicată în 2007). Acest act normativ reglementează domeniile în care este interzisă discriminarea (accesul pe piața muncii, educație, sănătate, cultura, informare, luarea deciziilor), instituțiile abilitate să urmărească punerea în practică a legii și sancțiunile aplicate pentru încălcarea acestora.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIPOSDRU Regiunea București-Ilfov



Universitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013. Investește în oameni!



POSDRU/144/6.3/S/126567

Introducerea prevederilor europene în legislația românească a generat existența în cadrul normativ românesc a doua pachete legislative care reglementează egalitatea de șanse pentru femei și bărbați pe de o parte și discriminarea pe de alta parte.

Factorii de decizie din România (atât Guvernul, cât și Parlamentul) au manifestat nehotărâre în implementarea în legislația națională a acestor capitole din acquis-ul comunitar, astfel încât, problematica discriminării de gen se intersectează în cele două pachete legislative. Practic, discriminarea de gen este reglementată atât de legislația anti-discriminare, cât și de legislație specifică (pachetul legislativ privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați).

În acest fel, în România există instituții și proceduri care funcționează în paralel, având la bază acte normative diferite, pentru aceeași problematică.

Nehotărârea a persistat și în stabilirea criteriilor pe baza cărora este interzisă discriminarea, acte normative diferite menționând criterii diferite, unele fiind mai cuprinzătoare, altele mai puțin. Lista cea mai amplă a criteriilor pe baza cărora este interzisă discriminarea în România apare în definiția discriminării din pachetul legislativ anti-discriminare.

O altă confuzie poate fi generată de modificările succesive ale legislației anti discriminare în ceea ce privește cuprinderea criteriului de gen. Astfel, în actele normative inițiale se face referire la discriminarea pe baza de sex, în timp ce în modificările ulterioare se introduce noțiunea de gen. În acest fel, există unele arti-

cole din legislația anti-discriminare care se referă la discriminare pe baza de sex și altele în care se face referire la discriminarea pe baza de gen, ambele noțiuni acoperind aceeași problematică.

Practic, legislația trebuie interpretată ca făcând referire la aceeași problemă, chiar dacă se folosesc termeni diferiți (odată discriminare pe baza de sex, altă dată discriminare pe bază de gen).

Pachetul de legi privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați din România cuprinde:

- OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare care reglementează principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării;
- Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
- OUG 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului;
- OUG 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;
- OUG 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 schemelor profesionale de securitate socială.

Contextul românesc actual evidențiază faptul că problema discriminării pe criteriul de sex încă se menține în sfera provocărilor cu care se confruntă societatea



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIPOSDRU Regiunea București-Ilfov



Universitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013. Investește în oameni!



POSDRU/144/6.3/S/126567

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.

Această strategie a conturat o serie de direcții de intervenție, stabilind conținut 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; 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.

Obiectivul general al strategiei 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.

Obiectivele specifice sunt următoarele:

- 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 dezvoltați potrivit 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.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIPOSDRU Regiunea București-Ilfov



Universitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013. Investește în oameni!



POSDRU/144/6.3/S/126567

Deși legiferată în România de câteva decenii, egalitatea cetățenilor fără deosebire de sex este departe de a fi realizată în toate aspectele vieții publice și private, lăsând cale deschisă discrepanțelor bazate pe apartenența la un sex. Necunoașterea de către opinia publică a inegalităților de gen face necesară evaluarea situației reale pe baza unor date obiective.

Deși insuficiente pentru a permite o analiză comparativă de detaliu cu privire la situația bărbaților și a femeilor din România, studii și cercetări recente, bazate pe datele statistice oficiale, relevă existența unor substanțiale diferențe între normele legale și punerea lor în practică

Atingerea țintelor prevăzute în Strategia Europa 2020 privind creșterea inteligentă, sustenabilă și incluzivă, suplinirea golului de forță de muncă ca urmare a îmbătrânirii demografice, precum și necesitatea sustenabilității viitoare a sistemului de pensii întăresc importanța politicilor egalității de gen în folosirea eficientă a tuturor talentelor.

Pentru reducerea decalajelor de gen este esențială întărirea cooperării între diferite instituții și părți active în domeniul egalității dintre femei și bărbați, cum ar fi: guvernele statelor membre, Comisia Europeană, Parlamentul European, organizațiile partenerilor sociali, societatea civilă, organismele însărcinate cu promovarea egalității de gen, organizațiile internaționale și agențiile UE.

Din analize efectuate, se evidențiază anumite progrese în multe zone ale egalității de gen, cum ar fi în ceea ce privește implicarea femeilor în activitatea economică, în special la nivelul UE.

Însă, inegalitățile între femei și bărbați încă există, având în vedere, cu precădere, decalajul dintre femei și bărbați în ceea ce privește:

- rata de ocupare,
- remunerarea,
- participarea activă a femeii la luarea deciziei
- participarea activă a femeii în structurile de reprezentare publică.

În cea mai mare parte a țărilor membre UE, femeile continuă să fie sub-reprezentate în procesele decizionale și în poziții sociale importante, îndeosebi la cele mai înalte foruri și instituții, în ciuda faptului că acestea reprezintă aproape jumătate din forța de muncă și peste jumătate din absolvenții cu studii superioare din UE.

Deși au fost înregistrate unele progrese în ceea ce privește reducerea dezechilibrului bărbați-femei, în domeniul deciziilor politice, există încă mult de recuperat întrucât, în medie, unu la patru membri ai parlamentelor naționale și miniștri ai guvernelor naționale sunt femei.

În ceea ce privește luarea deciziilor în domeniul economic, proporția femeilor este mai redusă decât cea a bărbaților, la toate nivelurile manageriale și de decizie, acesta reprezentând 1 la 10 membri ai consiliilor de administrație, ale celor mai mari companii ale UE.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIPOSDRU Regiunea București-Ilfov



Universitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013. Investește în oameni!

Titlul programului

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013.
Investește în oameni!

Titlul proiectului:

PROFEMIN

Codul proiectului

POSDRU/144/6.3/S/126567

Editorul materialului

Universitatea *Spiru Haret*

Octombrie 2014

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.