Cofinanțat de Uniunea Europeană

Program: „Programul Educație și Ocupare 2021-2027“
Obiectiv de politică: 4 „Europa mai socială și mai favorabilă incluziunii, prin implementarea Pilonului european al drepturilor sociale“
Prioritate: P08 „Creșterea accesibilității, atractivității și calității învățământului profesional și tehnic“
Obiectiv specific: ESO4.5 „Îmbunătățirea calității, a caracterului incluziv, a eficacității și a relevanței sistemelor de educație și formare pentru piața muncii, inclusiv prin validarea învățării non-formale și informale, pentru a sprijini dobândirea de competențe-cheie, inclusiv de competențe de antreprenoriat și digitale, precum și prin promovarea introducerii sistemelor de formare duală și a sistemelor de ucenicie (FSE+)“
Titlul proiectului: SERVICII EDUCATIONALE DE CALITATE DEZVOLTATE PRIN INVATARE LA LOCUL DE MUNCĂ IN INVATAMANTUL PROFESIONAL ȘI TEHNIC INCLUSIV DUAL DIN DOMENIILE MEDIA,
AUTOMATIZARI,ELECTRIC - CAL_TECH, cod proiect ***PEO/76/ P8/4.5*//311849**
Numele Solicitantului: Liceul Tehnologic ”Paul Dimo” - Galați
Contract de finanțare : MIPE G2024/63952/7.10.2024

BROȘURĂ INFORMATIVĂ
EGALITATEA ÎNTRE BĂRBAȚI ȘI FEMEI

Prezenta broșură a fost elaborată în cadrul proiectului **SERVICII EDUCAȚIONALE DE CALITATE DEZVOLTATE PRIN ÎNVĂȚARE LA LOCUL DE MUNCĂ ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PROFESIONAL ȘI TEHNIC INCLUSIV DUAL DIN DOMENIILE MEDIA, AUTOMATIZĂRI, ELECTRIC - CAL_TECH, cod proiect *PEO/76/P8/4.5*/311849** implementat de Liceul Tehnologic ”Paul Dimo” - Galați, ca beneficiar unic. Perioada de implementare a proiectului este de 30 de luni și are ca obiectiv principal Dezvoltarea de acțiuni specifice de asistență și suport prin cofinanțare din fonduri nerambursabile FSE+ pentru 252 elevi înmatriculați la Beneficiar pentru îmbunătățirea calității, a caracterului incluziv a eficacității și relevanței competențelor obținute prin metode de învățare la locul de muncă (Stagii de practică) prin parteneriate sustenabile cu sisteme de informare coordonată pentru creșterea accesibilității și atractivității învățământului profesional și tehnic în calificări ISCED 2-4 în zona Galați, Regiunea Sud Est pentru un grup țintă eligibil cf ghid specific de 252 de elevi înmatriculați în ÎPT și dezvoltarea de competențe certificate cerute pe piața muncii prin stagii de practică la potențiali angajatori pentru minim 252 de persoane GT în domeniile media, automatizări și electric, cu îmbunătățirea de competențe cheie în vederea creșterii calității învățământului profesional și tehnic.

Obiectivul general al proiectului este dezvoltarea de acțiuni specifice de asistență și suport prin cofinanțare din fonduri nerambursabile FSE+ pentru îmbunătățirea calității, a caracterului incluziv, a eficacității și relevanței competențelor obținute prin metode de învățare la locul de muncă (Stagii de practică) prin parteneriate sustenabile cu sisteme de informare coordonată pentru creșterea accesibilității și atractivității învățământului profesional și tehnic în calificări ISCED 2-4 în zona Galați, Regiunea Sud Est pentru un grup țintă eligibil cf ghid specific de 252 de elevi înmatriculați în ÎPT și dezvoltarea de competențe certificate cerute pe piața muncii prin stagii de practică la potențiali angajatori pentru minim 252 de persoane GT în domeniile media, automatizări și electric. Proiectul are o abordare centrată pe temele Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru perioada 2021-2027, propunând / proiectând măsuri concrete de adaptare a serviciilor educaționale din Învățământul Profesional și Tehnic și a metodelor de învățare și de formare profesională prin stagii de practică pentru elevi pentru piața muncii la nivel local / zonal prin acțiuni complexe de învățare la locul de muncă în vederea creșterii participării și facilitării accesului persoanelor tinere, inclusiv elevi din grupuri vulnerabile (din mediul rural). Proiectul se centrează pe preocupările naționale în domeniul inserției absolvenților prin dezvoltarea de competențe interdisciplinare generice, dar și pe dezvoltarea de mecanisme de colaborare prin parteneriate între instituții de învățământ (formatori nivel ISCED 2-4) și operatori economici potențiali angajatori. Proiectul are relevanță și în domeniul creșterii

competențelor și abilitaților cerute pe piața muncii inclusiv din perspectiva tranziției la economia verde – obiectiv al Strategiei naționale pentru Dezvoltare durabilă a României – 2030.

I. DELIMITĂRI CONCEPTUALE

1. **Egalitatea dintre femei și bărbați** este considerată o problemă de drepturi ale omului și o condiție, un indicator al dezvoltării și democrației axate pe om"- Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).
2. **Egalitatea de șanse** se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de sex și de gen. Asemenea bariere sunt de multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare" (EIGE).
3. **Șansele egale**, ca parte a setului de obiective de egalitate de gen, se bazează pe raționamentul că sunt necesare o serie întreagă de strategii, acțiuni și măsuri, pentru a redresa inegalități adânc înrădăcinate și persistente." (EIGE).
4. **Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați** - presupune vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la / în toate sferele vieții publice și private (1998 - Consiliul Europei, Abordarea integratoare a egalității de șanse între femei și bărbați).
5. **Egalitatea de tratament** se referă la contextul în care nu există discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex și gen, inclusiv nu există un tratament mai puțin favorabil al femeilor pe motive precum sarcina și maternitatea: „Dispoziții favorabile pentru protecția femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea și măsuri pozitive cu scopul de a atinge egalitatea de gen substanțială nu sunt contrare principiului tratamentului egal" (EIGE). Egalitatea de tratament presupune absența oricărei forme de discriminare. Actele de discriminare pot proveni de la angajator, de la organele de conducere ale angajatorului sau de la alți salariați. EGALITATEA DE TRATAMENT, în cadrul relațiilor de muncă funcționează pe principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (Codul Muncii; art. 5).
6. **Disparitatea salarială** (diferența de remunerare) de gen desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați (EIGE).
7. EIGE definește **egalitatea de gen** din perspectiva drepturilor, responsabilităților oportunităților egale pentru femei și bărbați, fete și băieți: „Egalitatea de gen nu înseamnă că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci că drepturile și responsabilitățile și posibilitățile lor nu vor depinde de nașterea ca femeie sau ca bărbat." Egalitatea de gen presupune să fie luate în considerare atât interesele, nevoile și prioritățile femeilor cât și ale bărbaților, recunoscând în acest fel diversitatea diferitelor grupuri de femei și de bărbați. Egalitatea de gen nu este o problemă a femeilor, ci ar trebui să privească și să angajeze pe deplin atât bărbații cât și femeile.
8. **Diferențe de gen** în societate; femeile și bărbații nu au aceleași roluri, resurse, nevoi și interese. Nu participă în mod egal la luarea deciziilor. Valorile atribuite ’’muncii femeilor’’ și ’’muncii bărbaților" nu sunt aceleași. Aceste diferențe variază de la o societate la alta, de la o cultură la alta și sunt denumite "diferențe de gen" (EIGE). Abordarea integratoare a egalității de gen nu presupune numai a face eforturi pentru promovarea egalității și a merge până la a pune în aplicare măsuri specifice pentru ajutarea femeilor, ci presupune și mobilizarea tuturor politicilor și măsurilor generale în mod specific în scopul realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în stadiul de proiect, posibilele efecte asupra respectivei situații a femeilor și a bărbaților (perspectiva de gen). Aceasta presupune examinarea sistematică a măsurilor și a politicilor și luarea în considerare a unor astfel de efecte posibile în definirea și în punerea lor în aplicare" (EIGE).

9. **Rate de participare** - pe parcursul analizei diagnostic utilizăm ratele de participare ale unor grupuri specifice - ex. femei, bărbați, părinți singuri etc. - ca procent din rata de participare totală (Comisia Europeană, 1985).
10. **Statistici segregate pe sex** - colectarea și raportarea datelor statistice, ținând cont de variabila sex, pentru a facilita analiza comparativă a situației bărbaților și a femeilor din diferite domenii. (Comisia Europeană, 1986)
11. **Segregarea ocupațională**

Segregarea ocupațională orizontală reprezintă tendința de a angaja bărbații și femeile în ocupații diferite, de aici rezultând tendința spre crearea domeniilor feminizate și masculinizate. Segregarea ocupațională verticală reprezintă tendința de a angaja bărbații și femeile pentru poziții diferite în cadrul aceleași profesii sau domeniu profesional (EIGE)

Egalitatea între femei și bărbați este o valoare fundamentală a Uniunii Europene, consacrată în tratatele europene, în special la articolul 2 și la articolul 3 alineatul (3) din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE), la articolele 8, 10, 19, 153 și 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) și la articolele 21 și 23 din Carta drepturilor fundamentale.

Principiul în virtutea căruia bărbații și femeile sunt în poziție de egalitate –în primul rând cu stipularea că primesc remunerație egală pentru muncă egală - a fost consacrat în tratate începând cu 1957 (astăzi – articolul 157 din TFUE).

Articolul 153 din TFUE permite UE să acționeze în domeniul mai larg al egalității de șanse și de tratament în domeniul muncii; în acest cadru, articolul 157 din TFUE autorizează, de asemenea, acțiunile pozitive pentru capacitarea femeilor. În plus, articolul 19 din TFUE prevede adoptarea unor acte legislative pentru combaterea tuturor formelor de discriminare, inclusiv pe criterii de sex.

Legislația privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, precum și împotriva traficului de persoane, în special femei și copii, a fost adoptată în temeiul articolelor 79, 82 și 83 din TFUE.

Încă de la începuturi, Uniunea Europeană a promovat egalitatea de gen și crearea unei Europe mai sociale. UE a adoptat legi, a emis recomandări, a făcut schimburi de bune practici și oferă finanțări pentru sprijinirea acțiunilor statelor membre. Conceptele politicii UE privind egalitatea de gen au fost modelate de hotărârile Curții Europene de Justiție. Parlamentul European adoptă în mod regulat rapoarte din proprie inițiativă referitoare la problemele de gen, solicitând mai multe eforturi pentru îmbunătățirea egalității. Parlamentul European a fost întotdeauna foarte activ în obținerea egalității între bărbați și femei și are o comisie permanentă dedicată drepturilor femeilor și egalității de gen. În fiecare an, Parlamentul marchează Ziua Internațională a Femeii la 8 martie și organizează evenimente pentru sensibilizarea opiniei publice.

În ianuarie 2022, euro deputații au reiterat cererea de instituire a unui nou format în cadrul Consiliului în care să se întrunească miniștri și secretari de stat responsabili cu egalitatea de gen. Deputații speră că o astfel de nouă configurație a Consiliului va contribui la promovarea unor inițiative importante privind egalitatea de gen, precum ratificarea Convenției de la Istanbul pentru combaterea violenței împotriva femeilor. În februarie 2021, Parlamentul a adoptat o rezoluție pentru evaluarea progreselor făcute în promovarea drepturilor femeilor în ultimii 25 de ani cât și a numeroaselor provocări rămase de rezolvat. Euro deputații au exprimat îngrijorare în legătură cu rezistența întâmpinată în unele țări UE și riscul ca egalitatea de gen să fie împinsă și mai jos pe agenda statelor membre. Parlamentul a mai cerut Comisiei să se asigure că drepturile femeilor sunt luate în considerare în toate propunerile acesteia, să elaboreze planuri concrete pentru scăderea ratei sărăciei în rândul femeilor și să-și întărească eforturile pentru reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați.

Obiectivele domeniului:
Potrivit articolului 23 din Cartă, „egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea".
În plus, principiul egalității nu exclude menținerea sau adoptarea de măsuri care să prevadă avantaje specifice în favoarea sexului subreprezentat.
Articolul 8 din TFUE impune, de asemenea, datoria UE de a elimina inegalitățile și de a promova egalitatea între bărbați și femei în toate activitățile sale (concept cunoscut și ca „integrarea dimensiunii de gen").
În Declarația nr. 19, anexată la Actul final al Conferinței interguvernamentale care a adoptat Tratatul de la Lisabona, UE și statele membre s-au angajat să combată toate formele de violență domestică și să ia toate măsurile necesare pentru a preveni și reprima aceste acte criminale, precum și pentru ajutorarea și protecția victimelor.
FURNIZORII DE EXPERTIZĂ

- Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) este o agenție europeană care depune eforturi pentru a promova și a asigura egalitatea de șanse între femei și bărbați în întreaga Europă și în afara acesteia, prin dovezi de calitate pentru o mai bună elaborare a politicilor;
- Rețeaua europeană de experți în domeniul egalității de gen – rețeaua de analiză științifică și consiliere privind egalitatea de gen (SAAGE) oferă Comisiei expertiză externă în domeniul politicii privind egalitatea de gen;
- Grupul la nivel înalt pentru integrarea perspectivei de gen și Comitetul consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați sunt alcătuite din reprezentanți responsabili de integrarea perspectivei de gen la nivel național. Grupul este prezidat de Comisie și organizează reuniuni periodice, în timp ce comitetul asistă Comisia în acest sens;
- Rețeaua europeană de experți juridici în domeniul egalității de gen și al nediscriminării informează Comisia cu privire la evoluțiile juridice la nivel național în domeniul egalității de gen și al nediscriminării;
- Programul de învățare reciprocă în domeniul egalității de gen vizează consolidarea învățării reciproce între țările UE;
- Rețeaua europeană a organismelor de promovare a egalității (Equinet) a fost înființată pentru a promova o aplicare uniformă a legislației UE în domeniul nediscriminării și al egalității de tratament.
- Rețeaua europeană pentru prevenirea violenței bazate pe gen și a violenței domestice. Această rețea le permite statelor membre și părților interesate să discute despre aspecte noi și emergente legate de prevenirea violenței și să facă schimb de cunoștințe și de bune practici.

La nivel național**, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați** (ANES) este o instituție publică aflată în subordinea Ministerului Muncii și Justiției Sociale, care promovează principiul egalității de șanse între femei și bărbați.[1] ANES își propune combaterea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex precum și eliminarea violenței în familie. Funcțiile îndeplinite de ANES sunt de reglementare, de elaborare a strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, de control, de armonizare a legislației interne cu cadrul juridic european și de reprezentare a Statului Român, în acest domeniu, atât pe plan intern cât și pe plan extern. De asemenea, ANES este însărcinată cu coordonarea implementării Convenției de la Istanbul (Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice) și a CEDAW (Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor).
Instituțiile europene cu rol în egalitatea de șanse sunt:

- Comisia Europeană
- Consiliul European

- Parlamentul European
- Curtea Europeană de Justiție
- ONG-uri de specialitate
- parteneri sociali

Instituții naționale care se ocupă de problema egalității de șanse si de tratament pentru femei si bărbați

- Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, prin Direcția Egalitate de șanse între femei și bărbați;
- Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială;
- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD);
- Inspecția Muncii;
- Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES);
- Comisiile Județene și ale municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES);
- Comisiile parlamentare pentru Egalitatea de Șanse pentru Femei și Bărbați;
- Avocatul Poporului;
- Institutul Național de Statistică

II. DIRECȚIILE ÎN CARE SE APLICĂ REGLEMENTĂRILE TEMATICE

Lista nefiind exclusivă sau limitativă, acestea pot fi:

a) Drepturile sexuale și reproductive ale femeilor

În iunie 2021 Parlamentul a adoptat un raport ce îndeamnă țările UE să protejeze sănătatea sexuală și reproductivă a femeilor. Deputații europeni doresc acces universal și sigur la avorturi legale, măsuri contraceptive de calitate și educație sexuală în școlile primare și secundare. Totodată aceștia au cerut o scutire de TVA pentru produsele de igienă menstruală.

În martie 2022 Parlamentul a adoptat Planul de acțiune pentru egalitatea de gen III, având ca obiectiv promovarea drepturilor și sănătății sexuale și reproductive în afara UE și asigurarea accesului universal la acestea în țările UE.

b) **Egalitatea de gen la locul de muncă**

- reguli privind ocuparea forței de muncă (salarii egale, securitate socială, condiții de lucru și hărțuire);
- reguli privind munca independentă

Diferența de remunerare între femei și bărbați

Parlamentul european solicită, de asemenea, măsuri concrete de reducere a diferenței de remunerare între femei și bărbați (în UE, aceasta a fost în medie de 13% în 2020) și a diferenței între pensii (diferența dintre veniturile din pensii pe care le obțin bărbații și femeile) - care era de 29% în 2019. Parlamentul a mai solicitat măsuri de combatere a sărăciei femeilor, deoarece acestea riscă mai mult decât bărbații să trăiască în sărăcie.

În martie 2023, Parlamentul a adoptat noi măsuri obligatorii de transparentizare a salariilor, pentru a facilita compararea salariilor de către angajați și pentru a expune decalajele de remunerare existente între femei și bărbați. Dacă raportarea salariilor arată o diferență de remunerare de cel puțin 5%, angajatorii vor trebui să realizeze o evaluare a salariilor împreună cu reprezentanții lucrătorilor. Țările UE vor trebui să impună sancțiuni, cum ar fi amenzi, pentru angajatorii care încalcă regulile. Anunțurile de posturi vacante și denumirile acestora vor trebui să fie neutre în funcție de gen.

c) **Concediul paternal, de maternitate și parental**.

Concediul paternal, de maternitate și parental se referă la diferite tipuri de perioade de absență de la locul de muncă pentru îngrijirea copilului. Concediul paternal este acordat tatălui în primele săptămâni după naștere (10 zile lucrătoare, extinse la 15 dacă se absolvă cursul de puericultură). Concediul de maternitate este pentru mamă și durează 126 de zile calendaristice (63 prenatal și 63 postnatal).

Concediul parental (sau de creștere a copilului) este o perioadă mai lungă, de până la 2 ani (sau 3 în cazul unui copil cu dizabilități), care poate fi împărțită între părinți, fiind obligatorie o anumită perioadă pentru tată.

Concediul paternal-durată: 10 zile lucrătoare. Se majorează la 15 zile lucrătoare dacă tatăl a absolvit un curs de puericultură. Condiții: trebuie să fie tatăl unui copil nou-născut și să fie angajat. Cererea se depune în scris la angajator, împreună cu certificatul de naștere. Beneficii: pe durata concediului, contractul de muncă se suspendă, dar zilele se iau în considerare la vechimea în muncă. Se acordă o indemnizație. Sarcini multiple: se poate acorda un concediu paternal pentru fiecare copil nou-născut. Impact asupra concediului mamei: perioada de concediu paternal acordată tatălui se scade din durata totală a concediului de creștere a copilului la care are dreptul mama.

Concediul de maternitate-durată: 126 de zile calendaristice, format din: concediu prenatal (până la 63 de zile înainte de naștere) și concediu postnatal(zilele rămase după naștere):

Concediul parental (de creștere a copilului)-durată: maxim 2 ani. Se extinde la 3 ani în cazul unui copil cu dizabilități grave. Împărțirea între părinți: concediul poate fi împărțit între ambii părinți, fiind obligatorii două luni pentru tată (care se deduc din totalul perioadei de concediu a mamei). Condiții: părinții trebuie să fie în raport de muncă. Contractul de muncă este suspendat pe durata concediului.

În 2019, UE a aprobat noi reguli privind concediile legate de familie și îngrijire și condiții de muncă mai flexibile, pentru a stimula tații să-și ia concedii de familie și a crește astfel rata de ocupare a femeilor.

d) Femeile în domeniul IT și științific

Femeile sunt subreprezentate în sectorul digital din Europa, deoarece au mai puține șanse să facă studii sau să solicite un loc de muncă în acest domeniu. În cadrul unei rezoluții adoptate în 2018, euro deputații au cerut țărilor UE să pună în aplicare măsuri pentru a asigura integrarea deplină a femeilor în sectoarele TIC și să încurajeze educația și formarea femeilor în domeniile TIC, știință, tehnologie, inginerie și matematică.

e) Femeile în funcții de management

În noiembrie 2022 Parlamentul a aprobat noi reguli care să crească echilibrul de gen la conducerea companiilor. Directiva „Femei în consiliile de administrație” vizează introducerea unor proceduri de recrutare transparente în companii, astfel încât minim 40% din posturile de administratori neexecutivi sau 33% din toate posturile de conducere să fie ocupate de către sexul subreprezentat până la finalul lui iunie 2026.

f) **Combaterea violenței de gen**

adică stoparea violenței împotriva femeilor; sinteza acestei teme este: ”violența împotriva femeilor este o manifestație a inegalității relațiilor de putere dintre bărbați și femei" și că "violența împotriva femeilor este un mecanism social prin care femeile sunt forțate să ia o poziție subordonată bărbatului”. Violența împotriva femeilor reprezintă totalitatea actelor de violență care sunt comise împotriva femeilor. Declarația Națiunilor Unite de eliminare a violenței împotriva femeilor precizează că: "violența împotriva femeilor este o manifestație a inegalității relațiilor de putere dintre bărbați și femei" și că "violența împotriva femeilor este un mecanism social prin care femeile sunt forțate sa ia o poziție subordonată bărbatului." In 2006, secretarul general ONU din acea perioada a declarat într-un raport publicat pe site-ul Fondului ONU de dezvoltare pentru femei (UNIFEM) că: "Violența împotriva femeilor și fetelor este o problemă de proporții pandemice. Cel puțin una din trei femei din lume a fost bătută, forțată să întrețină relații sexuale sau abuzată de-a lungul vieții, în multe cazuri de cineva apropiat sau cunoscut. De atunci, lucrurile nu par să se fi schimbat în mod semnificativ.

Violența împotriva femeilor poate fi clasificată în mai multe categorii. **Sursa abuzului** poate reprezenta atât persoane individuale cât și "state" sau organizații criminale. Acțiuni de violență împotriva femeilor includ violul, violența în familie, hărțuirea sexuală, infanticidul feminin, avortul selectiv al fetițor de

sex feminin, violența obstetrică precum și tradiții și obiceiuri dăunătoare femeilor precum crima de onoare, crima de zestre, mutilarea genitală la femei, răpirea miresei și căsătoria forțată. Anumite forme de violență sunt comise de către stat precum violuri din război, violența și sclavia sexuală din timpul războaielor, sterilizarea forțată, avortul forțat, violența comisă de poliție sau alte autorități, lapidarea sau biciuirea. Alte forme de violență, precum traficul de femei sau prostituția forțată, sunt de obicei comise de organizații criminale. Organizația Mondială a Sănătății (OMS), în cercetările sale privind violența împotriva femeilor , a analizat și a clasificat diferitele forme ale acesteia care au loc în toate etapele vieții, înainte de naștere până la vârstă înaintată.

g) politicile privind egalitatea de gen și alte politici, precum cele privind comerțul, dezvoltarea, agricultura, ocuparea forței de muncă și migrația ;

Politicile privind egalitatea de gen feminin se axează pe promovarea egalității de șanse, combaterea discriminării și sprijinirea emancipării femeilor prin legislație, inițiative și strategii. Acestea abordează aspecte precum discriminarea în muncă (inclusiv egalitatea de remunerare), reprezentarea politică, echilibrul dintre viața profesională și cea privată și combaterea violenței împotriva femeilor. Abordare națională: în România, de exemplu, a fost înființată Comisia Națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES) prin Legea nr. 202/2002, ca parte a unui efort de integrare a dimensiunii de gen în politicile naționale.

h) Femeile în politică

Modelele de bune practici privind o participare și o reprezentare mai echitabilă a femeilor în procesele politice naționale și locale au în centru idealul normativ al cotelor de reprezentare de gen. Acestea se aplică deja în mai multe țări europene și fac parte din instrumentele de reglementare „hard" propuse ca modele de adoptat în democrațiile nereceptive la echilibrul sau paritatea de gen. Ele sunt contrapuse instrumentelor așa-numite soft, respectiv încurajarea construcției unei perspective de gen pe baze voluntare, fără sancțiuni explicite sau constrângeri.

Sistemul de cote obligatorii de reprezentare poate fi impus prin legislația națională electorală sau poate fi adoptat ca mecanism intern de recrutare în statutul partidelor. Alte instrumente, aplicate la nivel instituțional, din categoria bunelor practici europene includ: garanții constituționale și în legislație primară privind egalitatea de gen, managementul intern de partid (cote de gen voluntare, ce pot varia de la 25% la 40% sau modele paritare 50% femei – 50% bărbați), bugetare publică receptivă la dimensiunea de gen (GBR – gender responsive budgeting) etc.

Sistemul de cote a fost implementat, preponderent, într-o anumită succesiune: sisteme de cote voluntare în partidele politice (VPQ, voluntary party quotas), cote de reprezentare în instituțiile publice (PBQ, public bodies quotas), cote de reprezentare de gen legiferate pentru alegerile naționale / locale (LEQ, legislated electoral quotas) și, ultimele în ordinea adoptării, cote de reprezentare corporative (CBQ, corporate board quotas), de pildă în Austria, Germania, Franța, Norvegia.

Astfel, partidele au fost pionerii schimbării instituționale în sensul promovării unei reprezentări de gen mai echitabile, iar ulterior sistemul de cote a fost extins în forurile de reprezentare națională sau regională, apoi în sectorul privat corporativ, deși aici există mai multe rezerve. În prezent, zece țări europene folosesc sistemul cotelor de reprezentare a femeilor pentru legislativ: Belgia, Irlanda, Grecia, Spania, Franța, Croația, Irlanda, Italia, Polonia, Portugalia și Spania. Sistemul de cote de reprezentare a femeilor implică introducerea unui număr de femei candidat pentru alegerile parlamentare sub rezerva unor sancțiuni pentru nonconformare. Ultima țară europeană care a apelat la această formulă este Luxemburgul, care a stabilit un procent de 40% de femei pentru listele electorale legislative

III. LEGISLAȚIE ȘI REGLEMENTĂRI

Legislația UE, adoptată în cea mai mare parte prin procedura legislativă ordinară, include:

- Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale;
- Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, a celor care au născut de curând sau care alăptează;
- Directiva Consiliului 97/81/CE din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și ETUC;
- Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică (Directiva privind egalitatea rasială), care interzice discriminarea pe motive de rasă sau origine etnică într-o gamă largă de domenii, inclusiv ocuparea forței de muncă, protecția socială și avantajele sociale, educația și bunurile și serviciile aflate la dispoziția publicului, cum ar fi locuințele;
- Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;
- Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;
- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă;
- Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului;
- Directiva 2011/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 aprilie 2011 privind prevenirea și combaterea traficului de persoane și protejarea victimelor acestuia, precum și de înlocuire a Deciziei-cadru 2002/629/JAI a Consiliului;
- Directiva 2011/99/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 13 decembrie 2011 privind ordinul european de protecție;
- Directiva 2012/29/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 25 octombrie 2012 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 (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului;
- Directiva (UE) 2022/2381 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 noiembrie 2022 privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursă și măsuri conexe:
- Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii.
- Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială

și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE.

- Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE.
- Directiva (UE) 2024/1385 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice;
- Directiva (UE) 2024/1712 a Parlamentului European și a Consiliului din 13 iunie 2024 de modificare a Directivei 2011/36/UE privind prevenirea și combaterea traficului de persoane și protejarea victimelor acestuia;

În plus, la 1 octombrie 2023, Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, cunoscută și sub denumirea de Convenția de la Istanbul, a intrat în vigoare pentru UE, care a devenit cea de a 38-a parte la aceasta.

IV. DIRECȚIILE PROMOVATE

La 7 martie 2025, Comisia a adoptat foaia de parcurs pentru drepturile femeii. Aceasta promovează agenda privind egalitatea de gen, stabilește o viziune politică pe termen lung pentru progresele înregistrate în ceea ce privește drepturile femeilor și formulează orientări pentru viitoarele măsuri ale următoarei strategii privind egalitatea de gen din 2026, precum și pentru acțiunea externă a UE. Foaia de parcurs prezintă o viziune pe termen lung pentru realizarea egalității de gen, pe baza principiilor fundamentale și a obiectivelor de politică stabilite într-o declarație de principii pentru o societate bazată pe egalitatea de gen:

- lipsa violenței de gen, în special prin prevenirea și combaterea tuturor formelor de violență împotriva femeilor și fetelor, cum ar fi violența sexuală, inclusiv violul, bazată pe lipsa consimțământului, și prin asigurarea sprijinului și a protecției victimelor violenței;
- cele mai înalte standarde de sănătate, prin sprijinirea și completarea acțiunilor legate de sănătate întreprinse de statele membre cu privire la accesul femeilor la sănătatea sexuală și reproductivă și la drepturile aferente, în deplină conformitate cu tratatele, și prin promovarea cercetării medicale, a studiilor clinice, a diagnosticării și a tratamentelor care iau în considerare dimensiunea de gen;
- egalitatea de remunerare și emanciparea economică, de exemplu prin eliminarea diferențelor de remunerare și de pensii între femei și bărbați, prin promovarea alfabetizării financiare în rândul femeilor și al fetelor și prin combaterea subevaluării locurilor de muncă ocupate de femei;
- echilibrul dintre viața profesională și cea privată și sarcinile de îngrijire, în special prin promovarea repartizării egale a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați și prin promovarea investițiilor în sectorul îngrijirii pe termen lung pentru a asigura locuri de muncă de bună calitate în domeniul îngrijirii;
- șanse egale de angajare și condiții de muncă adecvate, de exemplu prin eliminarea disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, eliminarea hărțuirii sexuale în lumea muncii și asigurarea unor locuri de muncă de bună calitate și a unor perspective de carieră egale;
- o educație de înaltă calitate și favorabilă incluziunii, de exemplu prin promovarea unei perspective echilibrate din punctul de vedere al genului la toate nivelurile de educație, încurajând fetele și femeile să se implice în știință, tehnologie, inginerie și matematică (STIM) și încurajând băieții și bărbații să se implice în sectoarele educației, sănătății și bunăstării;
- participarea politică și reprezentarea egală, inclusiv prin promovarea unei reprezentări echilibrate din punctul de vedere al genului în toate sferele și la toate nivelurile vieții publice și politice, prin asigurarea siguranței femeilor în viața publică și prin combaterea sexismului;

- mecanisme instituționale care să garanteze respectarea drepturilor femeilor, în special prin asigurarea unei infrastructuri instituționale specializate pentru egalitatea de gen și integrarea perspectivei de gen, precum și finanțare durabilă pentru politicile privind egalitatea de gen și organizațiile pentru drepturile femeilor.

V. CADRUL NORMATIV ÎN ROMÂNIA

Una din recomandările Comitetului CEDAW (Convenția pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare împotriva Femeilor) adresate României în anul 2017 cu ocazia prezentării Raportul Combinat 7 și 8 privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, susținut de Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, a fost „Punerea în aplicare a planurilor de combatere a segregării ocupaționale, creșterea nivelului de participare a femeilor la luarea deciziilor în sfera economică".

În România sunt transpuse aceste prevederi în Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Mai precis, articolul 21, alin. 1 menționează că „Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, unitățile economice și sociale, precum și partidele politice, organizațiile patronale și sindicale și alte entități nonprofit, care își desfășoară activitatea în baza unor statute proprii, promovează și susțin participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie". Dar, cu toate că există un cadru legislativ, dar și o strategie în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2018-2021, Legea Educației Naționale (Legea nr. 1/2011 cu modificările și completările ulterioare) nu a transpus nici principiul egalității de șanse, nici obligația respectării unor cote de gen în structurile de conducere, la fel cum nu există, de altfel, în România, cote de gen pentru reprezentarea politică a femeilor. Se pare ca nici noua Lege a învățământului preuniversitar nu a fost/nu este preocupată de egala distribuire de gen În sistemul de management școlar.

Legislația naționala afirmă egalitatea între cetățenii săi, fără deosebire de sex și nu conține norme discriminatorii. Noul cadru legislativ adoptat în România în ultimii ani prevede un tratament egal între femei și bărbați. Totuși, realitatea arată că, în practică există cazuri de discriminare a femeilor pe piața muncii, în ceea ce privește accesul în zonele economice de activitate care în mod tradițional aparțin bărbaților, diferențele de remunerație, accesul la poziții de conducere sau în politică etc. Femeile care se întorc pe piața muncii după o pauză datorată îngrijirii membrilor familiilor lor se confruntă deseori cu discriminare directă și cu prejudecăți. Dar nu numai femeile care se întorc pe piața muncii sunt deseori văzute ca angajați cu risc înalt, ci și cele aflate la vârsta procreării, angajatorii fiind reticenți să investească în formarea lor profesională și în dezvoltarea carierei.

Legislația relevantă în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei si bărbați;
- Ordonanța de Urgența nr. 96 din 14 octombrie 2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
- HG 319/2006 Strategia naționala pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009;
- OUG 68/2010 privind unele masuri de reorganizare a Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale;
- Legea nr. 340 din 17 iulie 2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- Ordonanța de Urgența nr. 56 din 30 august 2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;

- Legea nr. 507 din 28 decembrie 2006 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 56 din 30 august 2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.
- Legea 210/1999 privind concediul parental;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare,
- Legea nr. 48/2002 pentru aprobarea OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- Hotărârea nr. 1194 din 27 noiembrie 2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național al Discriminării;
- Hotărârea 1054/2005 – Regulament COJES;
- OUG 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;
- OUG 61/2008 egalitatea privind accesul la bunuri și servicii;
- Legea 62/2009 pentru aprobarea OUG 61/2008 bunuri și servicii;
- OUG 67/2007 Egalitate tratament scheme profesionale securitate socială;
- Legea 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței în familie;

Legea nr. 202/2000 privind egalitatea de șanse între femei si bărbați cu modificările și completările ulterioare reglementează masurile pentru promovarea egalității de șanse în direcțiile esențiale: domeniul muncii, participarea la luarea deciziilor, accesul la informare, educație, cultură, sănătate etc.

Problematica 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.

Măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei alte forme de activitate independentă, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

Decalajul dintre femei și bărbați există în ceea ce privește:

- rata de ocupare;
- remunerarea;
- participarea activa a femeii la luarea deciziei ;i în structurile de reprezentare publică

VI. APLICAREA PRINCIPIULUI ÎN FINANȚĂRILE EUROPENE

Conform Regulamentului 1083/2006 al Consiliului Uniunii Europene, *egalitatea de șanse* a devenit unul dintre principiile de intervenție ale Fondurilor Structurale. Statele membre și Comisia asigură promovarea egalității între bărbați și femei și integrarea principiului de egalitate de șanse în domeniul respectiv în fiecare dintre diferitele etape ale aplicării fondurilor. Statele membre și Comisia iau masurile adecvate pentru prevenirea oricărei discriminări bazate pe sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în timpul diferitelor etape ale aplicării fondurilor și în special în ceea ce privește accesul la fonduri.

Operațiunile finanțate în cadrul diverselor programe operaționale ale României urmăresc:

- eliminarea discriminării și a practicilor discriminatorii din diferite motive (ca de exemplu originea etnică, dizabilitatea sau vârsta);

- asigurarea drepturile femeilor, protecția împotriva hărțuirii sexuale, violenței domestice, traficului de ființe umane etc;
- îmbunătățirea oportunităților de ocupare a femeilor, prin intervenții atât asupra ofertei, cât și a cererii de pe piața muncii;
- promovarea noilor oportunități pe piața muncii si a principiului egalității de șanse în ocupare și carieră, urmărind astfel crearea unei piețe a muncii inclusive;
- promovarea noilor domenii de activitate non tradiționale;
- modernizarea practicilor de lucru tradiționale și a condițiilor de muncă;
- armonizarea vieții de familie cu viața profesională;
- noi forme de participare pe piața muncii, prin, de exemplu, dezvoltarea spiritului și competențelor antreprenoriale ale femeilor; furnizarea de programe speciale pentru femei, cum sunt: munca la domiciliu, timpul flexibil de muncă;
- accesul egal la economia bazată pe cunoaștere;
- schimbul celor mai bune practici;
- crearea de parteneriate

Direcții si operațiuni orientative in domeniu:

- programe de calificare și recalificare pentru creșterea abilitaților și calificărilor femeilor;
- programe specifice adresate femeilor interesate de dezvoltarea carierei, inclusiv sprijin pentru inițierea unei afaceri;
- campanii de sensibilizare și schimb de bune practici în școli și întreprinderi pentru combaterea stereotipurilor de gen, inclusiv campanii pentru femei, în special pentru femeile din zonele rurale și pentru cele care aparțin grupurilor cu nevoi speciale;
- programe de sprijin concentrate pe eliminarea stereotipurilor de gen din societate, în special prin mass-media;
- furnizarea de sprijin și campanii de conștientizare privind promovarea culturii sănătății, combaterea traficului de ființe umane, a violenței domestice etc.

VII. SINTEZĂ

Egalitatea de gen în context european și național

Inegalitatea de gen reprezintă orice disparitate între femei și bărbați în ceea ce privește pozițiile lor în plan social. În domeniul academic, aceste inegalități de gen pot fi ușor identificate prin indicatori care permit să comparăm proporția femeilor și a bărbaților la fiecare nivel ierarhic, diferențele de participare la elaborarea politicilor interne ale instituției, gradul de participare la proiecte de cercetare și inegalitățile în vizibilitatea rezultatelor cercetării etc. Cu cauze complexe, nefiind doar produsul reglementărilor și practicilor instituționale, inegalitățile pot fi identificate, cuantificate, dar și conștientizate și remediate.

Asumarea perspectivei de gen constituie în mediul social o modalitate de atenuare a inegalităților și un mijloc de a determina instituțiile să se adapteze normelor societății contemporane. După cum se prevede în Comunicarea Comisiei Europene pentru un spațiu european de cercetare consolidat, statele membre ale UE sunt încurajate să elimine barierele legale și/sau de altă natură în recrutarea, stimularea și progresul în carieră al femeilor in toate domeniile profesionale, respectând în același timp pe deplin legile UE privind egalitatea de gen (Directiva 2006/54/CE) pentru a elimina dezechilibrele în luarea deciziilor și pentru a se asigura că cel puțin 40% din sexul subreprezentat participă în comitetele care sunt implicate în progresul recrutării/carierei și în stabilirea și evaluarea programelor de dezvoltare.

Comisia Europeană a identificat următoarele obiective pentru strategiile de egalitate de gen în cercetare și inovare: promovarea egalității în carierele științifice, asigurarea echilibrului de gen în

procesele și organele decizionale, integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării și inovării, adică luarea în considerare a caracteristicilor biologice și a trăsăturilor sociale ale femeilor și bărbaților.

În România, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este reglementată prin Legea nr. 202/2002 care definește această egalitate ca fiind „luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și feminin și tratamentul egal al acestora și are în vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex” .

La nivel guvernamental, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) reprezintă entitatea publică a cărei misiune este să asigure promovarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice și de gen .

Strategia Egalității de Gen (2020-2025) elaborată de Comisia Europeană precizează că existența unui cadru strategic național privind egalitatea de șanse și tratament reprezintă condiție favorizantă în vederea accesării fondurilor europene în următorul exercițiu financiar comunitar. Completată de Planul de acțiune pentru egalitatea de gen (EU GAP III) și Planurile operaționale, strategia integrează, ca obiective și măsuri, principalele priorități identificate de către CE în domeniul egalității de gen: piața muncii și echilibrul muncă-viață privată.

Nivelul egalității de gen din România a înregistrat în ultimii 5 ani o evoluție oscilantă, fiind constatate tendințe pozitive care au dus la reducerea disparităților. Cu toate acestea, sunt încă domenii semnificative unde nivelul inegalității de gen rămâne ridicat . În acest sens, Strategia Egalității de Gen propune obiective și măsuri care să conducă la creșterea nivelului general al egalității de șanse și de tratament al femeilor și bărbaților din România, ținând cont de faptul că anumite grupuri din România se confruntă cu probleme specifice care necesită o intervenție țintită. În plus, Strategia propusă pentru perioada 2021-2027 abordează noi domenii sau măsuri de intervenție concretă pentru reducerea disparităților de gen, aducând inovații în ceea ce privește modul în care principiul egalității de gen este transpus în politici publice. Această abordare este în concordanță cu obiectivele agendei asumate la nivelul Comisiei Europene (CE) prin Strategia Egalității de Gen (2020-2025), care accentuează necesitatea implementării de măsuri concrete (transpuse în indicatori clar stabiliți) care să țină cont de caracterul intersecțional al discriminării de gen.

Femeile și bărbații au dreptul la un tratament egal în ceea ce privește accesul la locurile de muncă, remunerarea și procedurile de muncă, formarea profesională și condițiile de muncă. Femeilor li se asigură condiții care să le permită să participe la activitate, luându-se în considerare condițiile prealabile fiziologice și situația lor socială în ceea ce privește maternitatea, precum și rolul femeilor și bărbaților în ceea ce privește responsabilitățile familiale în educația și îngrijirea copiilor. În conformitate cu principiul egalității de tratament, este interzisă discriminarea persoanelor, pe motive de sex, religie sau convingeri, rasă, naționalitate sau apartenența la un grup etnic, handicap, vârstă, orientare sexuală, căsătorie, statutul familial și starea civilă, culoarea pielii, limbă, gândire politică sau de altă natură, originea națională sau socială, proprietăți, sex sau un alt statut.

Principiul egalității de tratament se aplică în special, în următoarele domenii:

- accesul la obținerea unui loc de muncă, ocupații, alte activități sau funcții lucrative, inclusiv cerințele de acceptare la locul de muncă și modul de realizare a selectării pentru respectivul loc de muncă;
- prestarea muncii și condițiile de prestare a muncii, inclusiv remunerarea, promovarea la locul de muncă și concedierea;
- accesul la formare profesională, formarea profesională continuă și participarea la programe active de pe piața forței de muncă, inclusiv accesul la consiliere în ceea ce privește alegerea locului de muncă și la schimbarea locului de muncă ;

- participarea și implicarea în organizațiile angajaților, organizațiile angajatorilor și în organizațiile care asociază persoane din anumite profesii, inclusiv furnizarea beneficiilor pe care aceste organizații le oferă membrilor.

Un angajat care consideră că drepturile sau interesele sale protejate prin lege sunt afectate de nerespectarea principiului egalității de tratament are dreptul de a depune o plângere la angajator sau de a solicita protecție juridică în instanță. Angajatorul este obligat să răspundă plângerii angajatului fără întârzieri nejustificate, să le remedieze, să se abțină de la astfel de acțiuni și să elimine consecințele.

Egalitatea între femei și bărbați în familie se referă la recunoașterea și respectarea capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale ambelor sexe, tratându-le în mod egal, ceea ce implică o împărțire echilibrată a sarcinilor casnice și a responsabilităților de îngrijire a copiilor, o participare la luarea deciziilor în comun și o respectare reciprocă, eliminând discriminarea și stereotipurile de gen. Deși în legislația românească există prevederi referitoare la egalitatea de șanse, realitatea socială din România arată o tradiție care plasează femeia într-o poziție inferioară, cu o lipsă de echilibru în distribuția responsabilităților și o discriminare persistentă.

Egalitatea de gen (egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați) reprezintă una dintre valorile fundamentale ale Uniunii Europene, consacrată în tratate/documente internaționale specifice și constituie baza unui principiu fundamental al omului. Genul cu care se naște o persoană nu ar trebui să influențeze sub nicio formă demnitatea și calitatea vieții acesteia. Egalitatea de gen poate reprezenta un indicator al progresului social și economic în societățile dezvoltate. Deși peste 50% din populația globală este reprezentată de femei, încă se constată numeroase inegalități între persoanele de sex masculin și cele de sex feminin, în special în domeniul remunerării salariale, a ocupării forței de muncă și a pozițiilor de conducere ocupate de către femei. Aceste discrepanțe nu doar că subliniază persistența barierelor structurale și culturale în fața egalității de șanse, dar și limitează capacitatea societăților de a se dezvolta la potențialul maxim, inhibând inovația, diversitatea și reziliența economică.

Astfel, promovarea egalității de gen se transformă într-o prioritate strategică pentru realizarea dezvoltării sustenabile și a justiției sociale, evidențiind necesitatea unor politici și măsuri concrete care să redreseze aceste inegalități și să faciliteze participarea egală a tuturor în toate sferele vieții. Planul de egalitate de gen reprezintă un set de angajamente asumate la nivel instituțional în scopul promovării egalității de gen la toate nivelurile.

În contextul existenței Strategiei Uniunii Europene privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025 și a Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027, precum și a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, adoptarea unor planuri și strategii specifice la nivel național, a reprezentat o necesitate în cadrul tuturor instituțiilor pentru a asigura alinierea la standardele și obiectivele europene în materie de egalitate de gen. Această inițiativă subliniază angajamentul României de a promova un mediu de lucru inclusiv și divers, unde egalitatea de șanse, respectul și integritatea sunt valorizate și susținute activ.

SURSE DE DOCUMENTARE:

https://www.europarl.europa.eu/topics/ro/topic/gender-equality
https://commission.europa.eu/document/download/055fdbab-5786-425e-a072-652bf53d8fe4_en?filename=Gender%20Equality%20Report.pdf
https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/06/Strategia-Nationala-ES-si-VD.pdf
https://ec.europa.eu/info/policies/justice-andfundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#gender-equality-strategy-2020-2025
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ro/IP_20_2184