



# MONITORUL OFICIAL

## AL

# ROMÂNIEI

Anul 190 (XXXIV) — Nr. 1239 bis

PARTEA I  
LEGI, DECRETE, HOTĂRĂRI ȘI ALTE ACTE

Joi, 22 decembrie 2022

### SUMAR

Pagina

|  |       |
|--|-------|
| Anexa la Hotărârea Guvernului nr. 1.547/2022 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027 ..... | 3-143 |
|--|-------|

# HOTĂRÂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI

## GUVERNUL ROMÂNIEI

### HOTĂRÂRE

#### pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027\*)

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, și al art. 25 lit. e) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare,

**Guvernul României** adoptă prezenta hotărâre.

Art. 1. — Se aprobă Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027, prevăzută în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. — Finanțarea necesară îndeplinirii obiectivelor prevăzute în Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027 se realizează în limita bugetelor anuale aprobate ale autorităților/instituțiilor publice implicate, precum și din alte surse legal constituite.

PRIM-MINISTRU

**NICOLAE-IONEL CIUCĂ**

Contrasemnează:

Ministrul familiei, tineretului  
și egalității de șanse,

**Gabriela Firea**

Ministrul muncii și solidarității sociale,  
**Marius-Constantin Budăi**

Ministrul dezvoltării, lucrărilor publice  
și administrației,

**Cseke Attila-Zoltán**

Ministrul sănătății,

**Alexandru Rafila**

Ministrul afacerilor interne,

**Lucian Nicolae Bode**

Ministrul educației,

**Ligia Deca**

p. Ministrul apărării naționale,

**Eduard Bachide,**

secretar de stat

p. Ministrul investițiilor

și proiectelor europene,

**Carmen Moraru,**

secretar de stat

p. Ministrul afacerilor externe,

**Daniela Anda Grigore Gîțman,**

secretar de stat

Ministrul finanțelor,

**Adrian Căciu**

București, 19 decembrie 2022.

Nr. 1.547.

\*) Hotărârea Guvernului nr. 1.547/2022 a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1239 din 22 decembrie 2022 și este reprodusă și în acest număr bis.

ANEXĂ

Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și  
prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027

**Introducere**

1. Definiții și termeni utilizați în cadrul Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice
2. Metodologie
3. Principii generale

**Viziunea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027***Pilonul I - Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați***Priorități, politici și cadrul legal existente**

1. Priorități strategice la nivel național în domeniile relevante pentru egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
2. Politici publice
3. Cadrul juridic intern în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați

**Analiza contextului și definirea problemelor**

1. Context internațional
2. Context în Uniunea Europeană
3. Context național – situația generală în România
4. Date și aspecte relevante pentru domeniile incluse în Strategie
  - 4.1 Persistența stereotipurilor și segregarea pe domeniile educaționale (Arie de intervenție: Educație)
  - 4.2 Rata crescută în rândul femeilor a mortalității evitabile prin asistență medicală (Arie de intervenție: Sănătate)
  - 4.3 Disparități salariale și rata scăzută a ocupării pe piața muncii în rândul femeilor -Arie de intervenție: Piața muncii
  - 4.4 Persistența rolurilor tradiționale în familii/cupluri și absența mecanismelor instituționale de reconciliere între muncă și viață privată - Aria de intervenție: Echilibrul dintre viața profesională și viața privată
  - 4.5 Ponderea scăzută a femeilor în poziții de conducere - Aria de intervenție: Participarea la decizie

**Obiective generale și specifice****Programe și direcții de acțiune****Rezultate așteptate****Indicatori****Proceduri de monitorizare și evaluare****Instituții responsabile****Implicații bugetare și surse de finanțare****Implicații asupra cadrului juridic**

*Pilonul II - Prevenirea și combaterea violenței domestice și a violenței împotriva femeilor***Priorități, politici și cadrul legal existente**

1. Priorități strategice în domenii relevante pentru violența domestică și violența împotriva femeilor
2. Politici publice
3. Cadrul legal existent în domeniul prevenirii și combaterii violenței domestice și al violenței bazate pe criteriul de sex.
  - 3.1. Principalele progrese și modificări legislative recente
  - 3.2. Dispoziții penale relevante

**Analiza contextului și definirea problemelor**

1. Context general
2. Date relevante pentru domeniul violenței domestice și violenței împotriva femeilor

**Obiective generale și specifice****Programe și direcții de acțiune****Rezultate așteptate****Indicatori****Proceduri de monitorizare și evaluare****Instituții responsabile****Implicații bugetare și surse de finanțare****Implicații asupra cadrului juridic**

**Anexa - Plan de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027**

## Introducere

Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027, denumită în continuare Strategia a fost elaborată în cadrul proiectului ”INCLUZIUNE ȘI EGALITATE DE ȘANSE POST-2020 – Cadru strategic național de politică pentru incluziunea socială și egalitatea de șanse post 2020”, Cod SIPOCA 653.

În acest context, este notabil faptul că pentru prima dată, de la începutul elaborării strategiilor naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (2006), specialiștii au avut oportunitatea de a fundamenta noul cadru strategic pe baza unei analize diagnostic privind situația femeilor și bărbaților din România. În acest sens, menționăm că acest document a fost realizat în mod specific în vederea fundamentării pe date și statistici aduse la zi obiectivelor sale precum și măsurilor prevăzute în planul operațional.

Astfel, Strategia este elaborată pe structura celor doi piloni ai Strategiei naționale pentru perioada 2018 – 2021<sup>1</sup>, în vederea asigurării continuității de conținut și pentru a garanta coerența mecanismelor instituționale de implementare și monitorizare a măsurilor prevăzute în Strategie. Cei doi piloni sunt definiți după cum urmează: 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.

În România, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este reglementată prin Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Tot la nivel legislativ, violența domestică este reglementată prin Legea nr. 217/2003 privind prevenirea și combaterea violenței domestice, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

La nivel guvernamental, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, denumită în continuare ANES reprezintă instituția guvernamentală care asigură promovarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice<sup>2</sup>.

Strategia pentru Egalitate de Gen pentru perioada 2020-2025, elaborată de Comisia Europeană precizează faptul că existența unui cadru strategic național privind egalitatea de șanse și tratament reprezintă o condiție favorizantă în vederea accesării fondurilor europene în următorul exercițiu financiar comunitar. În prezenta Strategie, completată de Planurile operaționale, sunt integrate ca obiective și măsuri, principalele priorități identificate de către CE în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați: piața muncii, echilibrul muncă-viață privată și îngrijirea copiilor<sup>3</sup>.

Din perspectiva Convenției ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor - CEDAW, România și-a asumat de aproape 40 de ani angajamentul și determinarea privind eliminarea discriminării față de femei și adoptarea măsurilor legislative și a altor măsuri necesare pentru eliminarea acestei discriminări sub toate formele și manifestările ei.

---

<sup>1</sup> Document disponibil: <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/06/Strategia-Nationala-ES-si-VD.pdf>

<sup>2</sup> Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse, Raport de activitate ANES 2018, <http://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2017/09/Raport-activitate-ANES-anul-2018-PDF.pdf>

<sup>3</sup> A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, disponibilă la: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/gender-equality-strategy-2020-2025\\_en.pdf?fbclid=IwAR3jchHXWduniPLKMwj0g5ldjBoeM6nDidc8TfV4Ma7Kk7ovYQVJY-9ZDRk](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender-equality-strategy-2020-2025_en.pdf?fbclid=IwAR3jchHXWduniPLKMwj0g5ldjBoeM6nDidc8TfV4Ma7Kk7ovYQVJY-9ZDRk)

În anul 2017, la momentul prezentării Rapoartelor periodice combinate nr. 7 și 8 privind România - CEDAW/C/ROU/7-8, Comitetul CEDAW a salutat în mod deosebit reînființarea ANES și demersurile de la aceea dată privind elaborarea în premieră, într-o viziune integrată, a unei noi Strategii naționale privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și violența domestică, în colaborare cu societatea civilă formulând recomandări care au fost deja transpuse, inclusiv, în măsuri și acțiuni care au fost integrate în planul operațional de acțiuni pentru implementarea prezentei strategii.

Un alt domeniu prioritar de activitate al ANES este reprezentat de coordonarea procesului de implementare a Convenției de la Istanbul și raportarea stadiului implementării acesteia. Activitatea ANES este completată de către alte organisme în domeniul egalității de șanse și tratament, precum Comisia Națională în domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați - CONES și Comisiile Județene în domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați - COJES, însă activitatea acestora a fost limitată în ultima perioadă.

Nivelul egalității de șanse între femei și bărbați în România a înregistrat în ultimii 5 ani o evoluție oscilantă, înregistrând unele tendințe pozitive, în domeniul educației sau în ceea ce privește veniturile femeilor care au dus la reducerea unor disparități, însă mai rămân domenii semnificative în care nivelul inegalității dintre femei și bărbați și situațiile vulnerabile cu care se confruntă femeile din România rămân ridicate. Mai mult, așa cum evidențiază și Analiza diagnostic în domeniul egalității de gen în România în perioada 2014-2019, intersecția mai multor vulnerabilități, cum ar fi mediul de proveniență și/sau rezidență, etnia sau vârsta, reclamă intervenții de politici publice multi-sectoriale.

Prezenta Strategie propune obiective și măsuri care să conducă la creșterea nivelului general al egalității de șanse și de tratament al femeilor și bărbaților din România, fiind însă redactată 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 2022-2027 abordează noi domenii sau măsuri de intervenție concretă pentru reducerea disparităților, aducând inovații în ceea ce privește modul în care principiul egalității de șanse între femei și bărbați 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<sup>4</sup>, care accentuează necesitatea implementării de măsuri concrete, transpuse în indicatori clar stabiliți, care să țină cont de caracterul complex al discriminării de gen<sup>5</sup>.

## **1. Definiții și termeni utilizați în cadrul Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice**

Pe parcursul Strategiei, termenii specifici<sup>6</sup> generali utilizați sunt în concordanță cu Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, dar și cu documentele strategice și de politici publice adoptate la nivel național, a se vedea Hotărârea de Guvern nr. 870/2006 privind aprobarea Strategiei pentru îmbunătățirea sistemului de elaborare, coordonare și planificare a politicilor publice la nivelul administrației

<sup>4</sup> A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, disponibilă la:

[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/gender-equality-strategy-2020-2025\\_en.pdf?fbclid=IwAR3jchHXWduniPLKMwj0g5ldjBoeM6nDidc8TfV4Ma7Kk7ovYQVJY-9ZDRk](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender-equality-strategy-2020-2025_en.pdf?fbclid=IwAR3jchHXWduniPLKMwj0g5ldjBoeM6nDidc8TfV4Ma7Kk7ovYQVJY-9ZDRk)

<sup>5</sup> Vezi secțiunea Metodologie pentru detalii privind modul în care abordarea care pune accent pe multiplele vulnerabilități a fost inclusă în redactarea Strategiei privind egalitatea de gen 2022-2027. Detalii suplimentare privind Strategia Egalității de Gen a CE se regăsesc în cadrul secțiunii Priorități, politici și cadru juridic existente.

<sup>6</sup> Termenii definiți în cadrul Strategiei care vizează cadrul general al egalității de șanse între femei și bărbați vor fi utilizați și pe parcursul conținutului ambilor piloni.

publice centrale, cu modificările ulterioare. Astfel, conform Legii nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare următorii termeni sunt definiți astfel:

- a) prin discriminare indirectă se înțelege 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;
- b) prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- c) prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un 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; prin hărțuire psihologică se înțelege 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;
- d) prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;
- e) prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;
- f) prin acțiuni pozitive se înțelege 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;
- g) prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;
- h) prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege 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 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;
- i) prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;
- j) prin statut familial se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană;
- k) prin stereotipuri de gen se înțelege sistemele 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;
- l) prin statut marital se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă;



- m) prin bugetare din perspectiva de gen se înțelege analiza bugetului public în vederea identificării impactului pe care îl are asupra vieții femeilor și bărbaților și alocarea resurselor financiare în vederea respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați;
- n) prin violență de gen se înțelege 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.

Alți termeni specifici domeniului egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați sunt utilizați în conformitate cu definițiile Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, denumit în continuare EIGE<sup>7</sup>, iar acolo unde a fost necesar, unii termeni sunt definiți pe baza altor resurse bibliografice. Abordarea terminologică stabilește drept categorie generală egalitatea de gen, iar egalitatea de șanse și de tratament reprezintă o componentă a acesteia.

Din punct de vedere al prevederilor al Legii nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sintagma egalitate de șanse și de tratament vizează totalitatea legilor, politicilor și strategiilor cu efect în România și va fi utilizat ca atare. Termenul egalitate de gen este utilizat în prezenta strategie acolo unde se are în vedere „indicatorii relevanți și principalele coordonate ale domeniilor/sferelor în care sunt înregistrate disparități femei/bărbați”.

EIGE definește egalitatea de gen ca drepturi, responsabilități și oportunități egale pentru femei și bărbați, fete și băieți. În accepțiunea aceasta: „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. Egalitatea dintre femei și bărbați este considerată o problemă de drepturi ale omului și o condiție, un indicator al dezvoltării și al democrației axate pe om.”

Egalitatea de șanse se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de sex. În accepțiunea aceasta: „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. 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

Egalitatea de tratament se referă la contextul în care nu există discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex sau un tratament mai puțin favorabil al femeilor pe motive precum sarcina și maternitatea (EIGE). În accepțiunea aceasta: „Dispoziții mai 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.”

---

<sup>7</sup> Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, <https://eige.europa.eu/thesaurus/overview>.

Disparitatea salarială de gen/diferența de remunerare desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femeii și bărbați. Conform definiției EIGE, indicele disparității salariale de gen se referă la diferența exprimată procentual dintre venitul mediu brut pe oră obținut de femeii și de bărbați. Când indicele are valoare pozitivă, acest lucru indică faptul că venitul mediu brut pe oră al bărbaților este mai mare. Dacă valoarea indicelui este negativă, înseamnă că venitul este mai mare pentru femeii decât pentru bărbați. În Uniunea Europeană, documentele oficiale operează cu indicele *neajustat* al disparității de venit între femeii și bărbați, întrucât calculul acestuia nu ia în considerare toți factorii care au impact asupra clivajului<sup>8</sup>.

Abordarea integratoare de gen: „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”<sup>9</sup>.

Rate de participare: pe parcursul analizei diagnostic, au fost utilizate ratele de participare ale unor grupuri specifice: femeii, bărbați, părinți singuri – ca procent din rata de participare totală, conform CE, 1998<sup>10</sup>.

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, conform CE, 1998<sup>11</sup>.

Stereotipuri de gen: Conform Lexiconului Feminist<sup>12</sup> stereotipurile de gen reprezintă „sisteme organizate de credințe și opinii consensuale în legătură cu caracteristicile femeilor și bărbaților, precum și despre calitățile presupuse ale masculinității și feminității. Trăsăturile pe care oamenii le asociază bărbaților și femeilor au un caracter nu numai descriptiv, ci și prescriptiv. Credințele-stereotipuri ne spun nu numai cum sunt femeile și bărbații, dar și cum ar trebui ei să fie. Stereotipurile de gen fac parte dintr-un sistem mai larg de credințe despre gen care influențează percepțiile despre cele două sexe. Acest sistem de credințe se transmite mai ales prin așteptările societale, el incluzând totodată și atitudinile față de rolurile adecvate fiecărui sex, percepțiile cu privire la cei care violează aceste norme, precum și percepția de sine ca persoană de un anumit gen”. Stereotipurile transmit viziuni negative asupra membrilor unui grup specific, viziuni bazate pe prejudecăți, conform CE, 1998<sup>13</sup>.

Segregarea ocupațională, verticală și orizontală, reprezintă comasarea femeilor sau a bărbaților într-un anumit sector al pieței muncii; segregarea ocupațională orizontală reprezintă tendința de a angaja bărbații și

---

<sup>8</sup> Eurostat, *Gender pay gap statistics. Statistics explained*, februarie 2020.

<sup>9</sup> Communication of the European Commission: Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities, COM (1996) 67 final

<sup>10</sup> Conform glosarului de termeni furnizați de ANES, realizat în cadrul proiectului EU -TWINNING PROJECT: “SUPPORT TO THE IMPLEMENTATION OF GENDER EQUALITY”.

<sup>11</sup> Idem.

<sup>12</sup> Otilia Dragomir, Mihaela Miroiu, *Lexicon feminist*, Iași, Polirom, 2001, p. 341.

<sup>13</sup> Conform glosarului de termeni furnizați de ANES, realizat în cadrul proiectului EU -TWINNING PROJECT: “SUPPORT TO THE IMPLEMENTATION OF GENDER EQUALITY”.

femeile în ocupații diferite din care rezultă tendința spre crearea domeniilor feminizate și masculinizate; segregarea ocupațională verticală reprezintă tendința de a angaja bărbații și femeile pentru poziții diferite în cadrul aceleiași profesii sau aceluiași domeniu profesional.

În ceea ce privește tipologia specifică a hărțuirii sexuale, conform definiției formulate de EIGE<sup>14</sup>, aceasta desemnează o formă specifică de violență pe criterii de gen care cuprinde acte de conduită nedorită de natură fizică, verbală sau non-verbală de natură sexuală cu scopul sau efectul de a viola demnitatea victimei și de a crea un mediu ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Cu privire la sintagma “grupuri vulnerabile” utilizată în cuprinsul strategiei, menționăm că acesta se raportează la definiția care este reglementată de prevederile art. 6 lit. p) din Legea asistenței sociale nr. 292/2011, cu modificările și completările ulterioare, desemnând persoane sau familii care sunt în risc de a-și pierde capacitatea de satisfacere a nevoilor zilnice de trai din cauza unor situații de boală, dizabilitate, sărăcie, dependență de droguri sau de alcool ori a altor situații care conduc la vulnerabilitate economică și socială.

## 2. Metodologie

Adoptarea de către instituțiile publice din România a principiului politicilor bazate pe dovezi și includerea acestuia în procesul de elaborare al Strategiilor, are ca scop fundamentarea acestora pe date statistice care să indice cât mai aproape de realitate problemele care trebuie abordate și soluționate prin măsurile propuse. Ca și abordare metodologică și practică, politicile bazate pe dovezi reprezintă o metodă adecvată în special domeniilor sănătate, educație, servicii sociale și de protecție a grupurilor vulnerabile, conform Head 2010. În domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, elaborarea de politici bazate pe dovezi reprezintă o prioritate a Strategiei Egalității de Gen 2020-2025, document în care Comisia Europeană propune evaluarea anuală a politicilor care să țină cont de actualizarea datelor statistice.

Pentru prima dată, Strategia a fost realizată pe baza unei analize diagnostic extensivă, realizată în perioada iunie-septembrie 2019<sup>15</sup>. Analiza a avut ca obiectiv identificarea stării de fapt în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în România, în perioada 2014-2019, în vederea fundamentării pe date, statistici și cercetări a Strategiei Naționale și a Planului operațional privind egalitatea șanse de și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice 2022-2027. Specific, Analiza a permis identificarea stării de fapt în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în România, prin intermediul datelor statistice relevante pentru identificarea disparităților dintre femei și bărbați. Analiza a inclus date statistice obținute și/sau prelucrate din principalele surse la nivel național de către Institutul Național de Statistică – INS și la nivel european de către EUROSTAT, completate de alte date, studii și cercetări în funcție de domeniul abordat și disponibilitatea informațiilor care au fost incluse în prezenta Strategie. Din necesitatea de a surprinde o imagine cât mai detaliată a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în România, datele statistice au fost completate de date provenite din cercetări de tip academic sau ale unor organizații naționale și internaționale recunoscute în domeniu. Rezultatele

<sup>14</sup> Link: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1376>

<sup>15</sup> Disponibilă: [http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Rapoarte\\_si\\_studii\\_MMPS/2019\\_-\\_Analiza\\_diagnostic\\_egalitatea\\_gen\\_2014-2019.pdf](http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Rapoarte_si_studii_MMPS/2019_-_Analiza_diagnostic_egalitatea_gen_2014-2019.pdf).

acestei analize au permis identificarea unor domenii prioritare de acțiune, a unor obiective specifice dar și a liniilor de acțiune specifice.

La elaborarea Strategiei, utilizarea metodei politicilor bazate pe dovezi a fost completată de două instrumente specifice politicilor publice care urmăresc integrarea dimensiunii de gen: *evaluarea impactului de gen (gender impact assessment)*, respectiv *abordarea care pune accent pe multiplele vulnerabilități pe care le pot acumula femeile și bărbații*<sup>16</sup>.

Evaluarea impactului de gen<sup>17</sup> reprezintă una dintre metodele prin care instituțiile guvernamentale pot redacta, implementa și monitoriza politicile publice, strategiile și planurile de acțiune care vizează abordarea integratoare de gen - AIG în continuare, EIGE, 2016. Specific, EIG reprezintă metoda care permite ca principiul egalității de gen să fie integrat încă din momentul definirii și elaborării politicilor, strategiilor și planurilor de acțiune de către statele membre în vederea îndeplinirii prin intermediul AIG al indicatorilor propuși privind egalitatea de gen. EIG permite evaluarea ex-ante a modului în care politicile publice, strategiile și planurile de acțiune respectă și integrează principiile egalității de gen în două domenii fundamentale pentru AIG:

1. Mecanisme instituționale: existența și funcționarea mecanismelor instituționale care vizează, transversal sau specific, egalitatea de gen, precum activitatea ANES, departamentele/experti din cadrul ministerelor cu rol în AIG;
2. Politici specifice sectoriale: politici sectoriale, respectiv măsuri care vizează creșterea nivelului de ocupare al femeilor pe piața muncii și atingerea unui indicator specific al egalității între femei și bărbați.

Cu toate că cele mai mari beneficii ale EIG rezultă din aplicarea sa în strategii-cadru și politici publice generale, în cazul Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027, utilizarea EIG a facilitat identificarea unor domenii, în special domeniul sănătății și cel al educației, pentru care introducerea de măsuri pentru reducerea discrepanțelor și decalajelor dintre femei și bărbați pot contribui la îmbunătățirea situației generale a egalității de șanse și de tratament în România.

După cum a fost evidențiat în Analiza diagnostic ce stă la baza Strategiei naționale și a Planului operațional privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice 2022-2027, imaginea statistică sau macro a disparităților dintre femei și bărbați din România pe care o permite analiza datelor statistice poate rata probleme cu care se confruntă grupuri specifice de femei și bărbați, în special acele grupuri vulnerabile sau care se află în comunități marginalizate.

În acest sens, atât metoda politicilor bazate pe dovezi cât și EIG au fost completate în realizarea Strategiei și a Planului operațional de acțiuni de abordarea multiplelor dezavantaje pe care le pot acumula femeile și

---

<sup>16</sup> Sau abordarea intersecțională, așa cum mai este numită în literatura de specialitate.

<sup>17</sup> Link: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1180>

bărbații <sup>18</sup>, care permite identificarea, în special urmărirea evoluțiilor și a tendințelor principalilor indicatori privind diferitele categorii ale populației feminine și masculine.

În etapele de elaborare a strategiilor-cadru și politicilor publice, această abordare este utilă în vederea integrării modului în care diversitatea bărbaților și femeilor poate influența șansele indivizilor în societate și, în unele cazuri, poate determina vulnerabilități și chiar poate conduce la discriminări multiple. În acest sens, unele măsuri propuse în Planul operațional de acțiuni vizează în mod explicit intervenții care urmăresc să sporească nivelul de accesare a unor servicii necesare pentru reducerea nivelului de marginalizare a unor grupuri specifice, cum ar fi femeile rome, femeile din mediul rural, femeile cu dizabilități.

Alături de procesul de consultare a actorilor instituționali din domeniul public, în procesul de elaborare al Strategiei au fost consultate și organizațiile non-guvernamentale din domeniu.

În acest sens, a fost elaborat și distribuit un chestionar care a vizat consultarea organizațiilor non-guvernamentale în privința a două aspecte importante pentru intervalul 2022-2027:

1. identificarea priorităților în ceea ce privește intervențiile necesare pentru egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
2. domeniile în care aceste organizații intenționează să desfășoare proiecte/activități.

În ceea ce privește prioritățile de acțiune, organizațiile care au răspuns chestionarului au identificat următoarele linii: corelarea cu strategia UE și realizarea politicilor în domeniu; educația pentru egalitatea de șanse; educație în școli; susținerea sectorului guvernamental care se ocupă de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați; promovarea drepturilor femeilor, leadership-ul ca exemplu în reprezentarea egală a femeilor în poziții de luare a deciziilor și integrarea unei perspective sensibile la inegalitățile dintre femei și bărbați în toate politicile majore și fluxurile de finanțare ale României, bugetarea echitabilă de gen, participarea paritară în viața politică, problematica sărăciei, femeilor rome, femeilor din mediul rural, femeilor cu dizabilități și participarea tinerelor la deciziile ce le privesc; problema îngrijirii recunoscând contribuția subestimată și de obicei neplătită a femeilor în societate. Măsurile specifice a căror implementare este prioritară, menționate de organizațiile non-guvernamentale, în ceea ce privește violența domestică și de gen sunt: finanțarea adecvată a serviciilor de violență domestică, accesul la servicii specifice și crearea unor centre pentru victimele violenței domestice. Principalele domenii în care organizațiile non-guvernamentale consultate urmăresc să desfășoare activități sunt: educația, participarea la decizie și combaterea violenței domestice și de gen.

La nivelul Organizației Națiunilor Unite - ONU, primul document internațional care include în mod *expres* tema violenței de gen este *Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor CEDAW*. Pe baza acestui tratat, au fost adoptate ulterior următoarele recomandări generale: *Recomandarea nr. 12/1992 privind violența împotriva femeilor; Recomandarea nr. 19/1992 privind violența împotriva femeilor; Recomandarea nr. 35/2017 privind violența de gen împotriva femeilor, care completează Recomandarea generală nr. 19*. Aceasta din urmă extinde cadrul de protecție împotriva violenței de gen și reitere obligația statelor de a acționa în mod diligent pentru eliminarea acestui fenomen.

---

<sup>18</sup> Comisia Europeană recomandă explicit statelor membre să includă această abordare în elaborarea cadrelor naționale strategice în domeniul egalității de gen (A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025 - [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/gender-equality-strategy-2020-2025\\_en.pdf?fbclid=IwAR3jchHXWduniPLKMwj0g5ldjBoeM6nDidc8TfV4Ma7Kk7ovYQVJY-9ZDRk](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender-equality-strategy-2020-2025_en.pdf?fbclid=IwAR3jchHXWduniPLKMwj0g5ldjBoeM6nDidc8TfV4Ma7Kk7ovYQVJY-9ZDRk)).

De asemenea, este relevantă pentru sfera violenței de gen: *Recomandarea generală nr. 33/2015 privind accesul femeilor la justiție*. În 2017, Comitetul CEDAW a examinat al 7-lea și al 8-lea raport periodic al României, formulând recomandări specifice pentru statul român, care vor fi menționate în secțiunile următoare.

*Declarația și Programul de Acțiune Viena*, adoptate în 1993, sunt primele instrumente internaționale care abordează în mod *exclusiv* tema violenței împotriva femeilor, definind-o drept fenomen universal și cu caracter structural. În plus, acestea atrag atenția în mod oficial asupra relației dintre multiplele inegalități și violența de gen. *Declarația și Platforma de acțiune Beijing* includ obligația de a combate violența împotriva femeilor în cele 12 domenii cheie ale egalității de gen. În mod similar, acestea subliniază barierele suplimentare cu care se confruntă femeile în obținerea unei egalități de șanse și de tratament efective: rasa, vârsta, limba, etnia, cultura, religia, dizabilitatea. Alte documente relevante adoptate în cadrul ONU sunt: *Convenția ONU cu privire la drepturile copilului - CRC*; *Agenda ONU pentru Dezvoltare Durabilă - Agenda 2030*; *Convenția privind violența și hărțuirea adoptată în cadrul Organizației Internaționale a Muncii - OIM (2019)*<sup>19</sup>.

Consiliul European a adus o contribuție substanțială în dezvoltarea politicilor și legislației având ca obiect violența de gen. Cele mai importante documente cu caracter juridic obligatoriu, adoptate în cadrul acestei organizații internaționale, sunt: *Convenția Consiliului European privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice - Convenția de la Istanbul*, *Convenția Consiliului European pentru protecția copiilor împotriva exploatării sexuale și a abuzurilor sexuale - Convenția de la Lanzarote* și *Convenția Consiliului European privind Lupta împotriva Traficului de Ființe Umane*. Împreună, cele trei documente internaționale asigură un cadru extins și amplu pentru prevenirea violenței, protejarea victimelor și pedepsirea agresorilor. Dintre acestea, *Convenția de la Istanbul* este un instrument juridic cu caracter obligatoriu care fixează standarde ferme pentru statele semnatare în vederea prevenirii și combaterii violenței împotriva femeilor. România a ratificat *Convenția de la Istanbul*, prin *Legea nr. 30/2016*, publicată în Monitorul Oficial din 25 martie 2016 și, la momentul ratificării, au fost formulate o serie de rezerve cu referire la prevederile art. 30 alin. (2), art. 35, art. 44 alin. (1) lit. e), alin. (3) și alin. (4), art. 55 alin. (1) și art. 59 din Convenție, precum și la art. 33<sup>20</sup> și art. 34<sup>21</sup>. Principalul argument în favoarea formulării rezervelor a fost fundamentat pe nevoia de timp pentru a identifica soluțiile legale adecvate și implicit pentru a asigura resursele financiare și umane, inerent necesare pentru a pune în aplicare măsuri eficiente și adecvate care să răspundă efectiv exigențelor legate de implementarea prevederilor Convenției. Pentru celelalte prevederi ale Convenției, ratificarea ei generează obligația adaptării cadrului juridic, fapt ce a devenit o prioritate în plan legislativ, ducând la progrese importante.

---

<sup>19</sup> A se vedea site-ul Institutului European pentru Egalitate de Gen (EIGE)

<sup>20</sup> Art. 33 privește *violența psihologică* și dispune că: „Părțile vor lua măsurile legislative sau alte măsuri necesare pentru a asigura faptul că este incriminat comportamentul intenționat de prejudiciere a integrității psihologice a unei persoane prin coerciție sau amenințări.”

<sup>21</sup> Art. 34 privește *urmărirea* și dispune că: „Părțile vor lua măsurile legislative sau alte măsuri necesare pentru a asigura faptul că este incriminat comportamentul intenționat de angajare repetată într-un comportament amenințător direcționat către o altă persoană, determinând-o pe aceasta să se teamă pentru siguranța sa.”

### 3. Principii generale

Fiecare măsură cuprinsă în prezenta strategie și în planul de acțiune se subsumează următoarelor principii:

- a) principiul legalității în desfășurarea activităților de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice;
- b) principiul respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale;
- c) principiul nediscriminării și egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- d) principiul finanțării adecvate și utilizării responsabile a resurselor financiare alocate pentru implementarea măsurilor identificate pentru atingerea obiectivelor;
- e) principiul descentralizării în dezvoltarea acțiunilor de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și în implementarea măsurilor de prevenirea și combaterea violenței domestice;
- f) principiul abordării integrate;
- g) principiul parteneriatului public-privat.

#### **Viziunea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027**

Viziunea pentru o Românie modernă și democratică, în care egalitatea de șanse între femei și bărbați să reprezinte fundamentul progresului în toate domeniile de activitate și în toate sferele vieții publice, și în care fenomenul violenței domestice și violenței împotriva femeilor să fie din ce în ce mai puțin tolerat la nivelul opiniei publice, se construiește în jurul unor idei-forță, cu aplicabilitate continuă, pentru a căror materializare sunt necesare demersuri consistente și constante din partea tuturor factorilor responsabili. Astfel, este necesar un efort colectiv și intens pentru transpunerea acestor idei în realitate, pentru reafirmarea continuă a drepturilor femeilor ca parte a drepturilor fundamentale ale omului și pentru fundamentarea premisei privind existența unei societăți democratice cu instituții publice eficiente, care să garanteze pentru generațiile viitoare posibilități de dezvoltare liberă, lipsită de orice tip de discriminare pe criteriul de sex și o viață în condiții de deplină siguranță, lipsită de violență domestică și violență împotriva femeilor.

## PILONUL I - EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

### Priorități, politici și cadrul legal existent

#### 1. Priorități strategice la nivel național în domeniile relevante pentru egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Așa cum s-a menționat anterior, statul român, prin autoritățile competente, elaborează și implementează politici și programe în vederea realizării și garantării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex.

Astfel, până în prezent, în exercitarea funcției sale de strategie, ANES a asigurat fundamentarea, elaborarea și aplicarea a strategiilor naționale în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, strategii menționate anterior, în sub-capitolul „Cadrul juridic intern în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați”. Aceste strategii se află în concordanță cu politicile guvernamentale, precum și cu politicile, prioritățile și direcțiile de acțiune de la nivel european și internațional, în vederea respectării obligațiilor asumate de statul român în acest domeniu.

*Strategia Națională privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021* a continuat politicile de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate domeniile vieții sociale ale strategiilor anterioare, dar, pentru prima dată, aceasta a inclus doi piloni distincți, structură menținută și în strategia actuală:

- Pilonul Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați
- Pilonul Prevenirea și combaterea violenței domestice

În elaborarea acestor strategii, au fost avute în vedere, pentru a articula direcțiile de acțiune, politicile și prioritățile existente la nivel național, european și internațional în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. În plan intern, trebuie menționat *Programul de Guvernare 2018-2020 – Capitolul*



*Respect și demnitate pentru femei.* În plan extern, o selecție a celor mai importante documente care articulează viziunea de implementare efectivă a acestui principiu, cuprinde:

- *Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen 2020-2025;*
- *Angajamentul Strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019;*
- *Strategia Consiliului Europei privind Egalitatea de Gen 2018-2023*
- *Convenția pentru eliminarea tuturor formelor de violență împotriva femeilor și fetelor - Convenția de la Istanbul;*
- *Convenția pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor;*
- *Agenda ONU pentru dezvoltare durabilă 2030, care prevede la Obiectivul nr 5: Obținerea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și abilitarea/împuternicirea tuturor femeilor și fetelor; Declarația și Platforma de Acțiune de la Beijing (1995).*

Alte documente internaționale care reglementează domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, repere importante pentru activitatea specifică, transpuse sau în curs de transpunere în legislația națională:

- Planul multianual de acțiuni privind promovarea egalității de gen din cadrul Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa - Dimensiunea Umană.
- Recomandarea Consiliului Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică privind egalitatea de gen în viața publică - nr. C(2015)164; România se află în plin proces de aderare la acest instrument juridic internațional.

Având în vedere faptul că România, ca stat membru UE, trebuie să adere la prioritățile strategice, normele și politicile europene, inclusiv în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, este important de prezentat, și prioritățile principale asumate la nivelul UE prin Strategia Egalității de Gen 2020-2025<sup>22</sup>. Un prim aspect relevant de menționat este faptul că UE „își asumă o abordare duală” prin stabilirea de obiective clare pentru obținerea egalității de șanse între femei și bărbați, întărite de o abordare integratoare de gen - Comisia UE propunându-și ca abordarea integratoare de gen să fie inclusă în toate etapele de construcție ale politicilor de la nivelul UE. Totodată, Comisia va avea în vedere ca Strategia să fie implementată luând în considerare faptul că există dimensiuni multiple ale discriminării generate de apartenențe la grupuri diferite. Plecând de la aceste aspecte metodologice, printre prioritățile principale menționate în cadrul strategiei se numără: eliminarea violenței de gen, inclusiv sprijinirea și protejarea victimelor acestui fenomen, combaterea hărțuirii la locul de muncă, a violenței în mediul online, lupta împotriva traficului de persoane; combaterea și eliminarea stereotipurilor de gen, sursa primară pentru inegalitățile pe criteriul de sex; încurajarea participării active a femeilor pe piața muncii și asigurarea participării egale în diferite sectoare economice; eliminarea diferențelor de remunerare și de pensii între femei și bărbați; asigurarea împărțirii echitabile a responsabilităților familiale; participarea echilibrată în poziții de conducere și de luare a deciziilor, inclusiv la nivel politic.

La nivel național, o serie de strategii-cadru asumate sunt relevante pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, fie prin faptul că adresează direct componenta egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați fie prin implicațiile pe care implementarea acestora le pot avea asupra reducerii decalajelor care afectează

---

<sup>22</sup> A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, disponibilă la: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/gender-equality-strategy-2020-2025\\_en.pdf?fbclid=IwAR3jchHXWduniPLKMwj0g5ldjBoeM6nDidc8TfV4Ma7Kk7ovYQVJY-9ZDRk](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender-equality-strategy-2020-2025_en.pdf?fbclid=IwAR3jchHXWduniPLKMwj0g5ldjBoeM6nDidc8TfV4Ma7Kk7ovYQVJY-9ZDRk)

egalitatea de șanse între femei și bărbați. Prezentăm succint în această secțiune principalele priorități strategice asumate la nivel național în domenii fundamentale pentru asigurarea egalității între femei și bărbați, priorități identificate în urma analizei strategiilor din aceste domenii, prezentată mai detaliat în cadrul analizei de diagnostic în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Strategia pentru Consolidarea Administrației Publice 2014-2020 a fost bazată pe principiul egalității de șanse între femei și bărbați, prin care se înțelege că se asigură participarea echilibrată a femeilor și bărbaților pe piața muncii, a tinerilor, precum și 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 criterii de sex, apartenență la grupuri minoritare, rasă, religie, dizabilități<sup>23</sup>.

Unul din obiectivele Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 a fost legat de îmbunătățirea structurii ocupaționale și participării pe piața muncii în rândul femeilor și persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile, două dintre direcțiile de acțiune fiind centrate pe creșterea participării femeilor pe piața muncii, inclusiv prin măsuri suport de reconciliere a vieții profesionale cu cea de familie, respectiv pe creșterea participării persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile pe piața muncii prin dezvoltarea de măsuri care să combine suportul social cu activarea. Pentru îndeplinirea acestui obiectiv au fost enumerate acțiunile propuse de strategie și orientate către sprijinirea femeilor pentru revenirea pe piața muncii și reintegrarea profesională, inclusiv prin promovarea antreprenoriatului și a programelor de tip “a doua șansă” pentru dobândirea de competențe și calificări cerute pe piața muncii, dezvoltarea infrastructurii pentru a asigura facilități de îngrijire a copiilor și a serviciilor suport pentru îngrijirea membrilor de familie dependenți, activitățile de conștientizare cu privire la flexibilizarea timpului de lucru și diferența salarială între femei și bărbați, precum și cele legate de combaterea stereotipurilor de gen<sup>24</sup>.

Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030 cuprinde un capitol aparte pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, provocările în acest domeniu fiind legate de preconcepțiile populației în privința rolului femeii în societate și familie, participarea femeilor la luarea deciziilor, diferența de remunerare și violența împotriva femeilor, obiectivele fiind formulate în jurul următoarelor aspecte: prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și fetelor, în sfera publică și cea privată, asigurarea participării echilibrate și efective 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<sup>25</sup>. Relevant este și capitolul privind *Reducerea inegalităților*, care subliniază necesitatea abordării care să țină seama de discriminările multiple, dat fiind că unele grupuri vulnerabile, cum ar fi femeile cu dizabilități sau cele de etnie romă, se confruntă cu dezavantaje suprapuse, prin care mai multe caracteristici ale grupului sunt supuse fenomenelor discriminatorii, acesta devenind astfel în mod particular dezavantajat<sup>26</sup>.

Strategia Guvernului României de Incluziune a Cetățenilor Români aparținând Minorității Rome pentru Perioada 2014-2020 a propus ca obiectiv în domeniul sănătății creșterea prevalenței utilizării planificării familiale, în special în rândul tinerelor rome și implementarea de intervenții adresate sănătății femeii și copilului, prin informarea și consilierea femeilor și fetelor rome privind sănătatea reproducerii, riscurile asociate mariajelor timpurii, sănătatea mamei și copilului, prevenirea și combaterea violenței domestice și a

<sup>23</sup> Strategia pentru Consolidarea Administrației Publice 2014-2020, pg. 18.

<sup>24</sup> Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020, pg. 51

<sup>25</sup> Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030, pg. 43.

<sup>26</sup> Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030, pg. 66

traficului de persoane, extinderea gradului de acoperire teritorială cu măsuri de contracepție gratuite și creșterea capacității personalului din rețeaua comunitară în domeniul sănătății reproducerii și sănătății mamei și copilului<sup>27</sup>. În ceea ce privește domeniul ocupării, strategia a impus creșterea numărului femeilor rome, active pe piața munci<sup>28</sup>.

În Strategia Națională "O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități" 2015-2020 prioritatea pentru Obiectivul-cheie 2, Promovarea participării femeilor cu dizabilități în scopul creșterii calității vieții lor, a fost promovarea unor măsuri de prevenire și combatere a discriminării femeilor cu dizabilități în vederea respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, acestea fiind transpuse în direcții de acțiune precum: a) sprijinirea femeilor cu dizabilități de a trăi o viață independentă sau b) asigurarea accesului femeilor cu dizabilități, în condiții de egalitate, la informații și tratamente privind educația sexuală și planificare familială<sup>29</sup>.

## 2. Politici publice

*Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare* stabilește organele de specialitate și instituțiile publice cu competențe în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, în România.

ANES este garantul respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați, precum și al asigurării elaborării și implementării cadrului juridic necesar. Rolul ANES este acela de a facilita implementarea și monitorizarea aplicării prevederilor *Legii nr. 202/2002*<sup>30</sup>. ANES este organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, aflat în subordinea Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse<sup>31</sup>. Atribuțiile și modul de organizare și funcționare ale ANES au fost reglementate prin *Hotărârea Guvernului nr. 177/2006 privind funcțiile organizarea și funcționarea ANES*<sup>32</sup>. Astfel, ANES îndeplinește următoarele funcții:

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

<sup>27</sup> Strategia Guvernului României de Incluziune a Cetățenilor Români aparținând Minorității Rome pentru Perioada 2014-2020, pg. 22.

<sup>28</sup> Strategia Guvernului României de Incluziune a Cetățenilor Români aparținând Minorității Rome pentru Perioada 2014-2020, pg. 24.

<sup>29</sup> Strategia națională "O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități" 2015-2020, pg.8

<sup>30</sup> Raportul de activitate al Agenției Naționale pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați pentru anul 2018, pag. 3

<sup>31</sup> Conform art. 23 din *Legea nr. 202/2002, coroborat cu art. 4 alin. (7) din OUG nr. 121/2021 privind stabilirea unor măsuri la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative*

<sup>32</sup> Întreaga activitate a ANES este guvernată de: (1) *Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare* și (2) *Legea nr. 217/2003 privind prevenirea și combaterea violenței domestice, republicată*. Principalele acte normative care reglementează activitatea ANES sunt următoarele: *HG nr. 177/2016 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, cu modificările și completările ulterioare*; *HG nr. 42/2021 privind organizarea și funcționarea MFTES*. Pentru mai multe informații, a se vedea site-ul oficial ANES

- *de autoritate de stat* – asigură integrarea activă și vizibilă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale, controlul aplicării și respectării reglementărilor din domeniul său de activitate și funcționarea organismelor din subordinea și coordonarea sa<sup>33</sup>.

Conform art. 1 alin (1<sup>1</sup>) din Legea nr. 202/2002, statul român, prin autoritățile competente, elaborează și implementează politici și programe în vederea realizării și garantării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex. Până în prezent, în exercitarea funcției sale de strategie, ANES a asigurat fundamentarea, elaborarea și aplicarea strategiilor naționale în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. În acest sens, menționăm:

- *Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014-2017*, aprobată prin *Hotărârea de Guvern nr. 1050 din 18 noiembrie 2014*, împreună cu *Planul general de acțiuni pe perioada 2014-2017 pentru implementarea Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014-2017*;
- *Strategia națională pentru prevenirea și combaterea fenomenului violenței în familie pentru perioada 2013-2017*, aprobată prin *Hotărârea de Guvern nr. 1156 din 27 noiembrie 2012*, împreună cu *Planul operațional pentru implementarea Strategiei naționale pentru prevenirea și combaterea fenomenului violenței în familie pentru perioada 2013-2017*;
- *Strategia națională privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021*, aprobată prin *Hotărârea de Guvern nr. 365/24.05.2018*, împreună cu *Planul operațional pentru perioada 2018-2021 pentru implementarea Strategiei*.

Aceste strategii se află în concordanță cu politicile guvernamentale, precum și cu politicile, prioritățile și direcțiile de acțiune de la nivel european și internațional, în vederea respectării obligațiilor asumate de statul român în acest domeniu.

Conform *Legii nr. 202/2002*, începând din anul 2005, în toate unitățile administrativ teritoriale ale României - 41 de județe și Municipiul București, funcționează, sub coordonarea metodologică a ANES, Comisii județene în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, denumite în continuare COJES. COJES sunt structuri cu caracter informativ și consultativ, având ca principală responsabilitate promovarea și implementarea la nivel local a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați<sup>34</sup>. Organizarea COJES a fost reglementată prin *HG nr. 1054/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați*. În 2017, prin *HG nr. 774/2017*, au fost amendate prevederile *HG nr. 1054/2005* în vederea eficientizării activității COJES.

Totodată, *Legea nr. 202/2002, Capitolul V<sup>1</sup> privind Abordarea integrată de gen în politicile naționale* a dispus înființarea Comisiei Naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, denumită în continuare CONES. CONES este un mecanism de colaborare în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, la nivel național și își desfășoară activitatea sub coordonarea ANES. Rolul său este acela de a de a sprijini activitățile desfășurate de ANES, având ca misiune introducerea perspectivei egalității

<sup>33</sup> Conform art. 23 din *Legea nr. 202/2002*

<sup>34</sup> Acestea sunt alcătuite din reprezentanți ai serviciilor publice deconcentrate și ai altor organe de specialitate ale administrației publice locale, din reprezentanți ai organizațiilor sindicale și ai asociațiilor patronale, precum și din reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale, de la nivel local.

de șanse și de tratament în politicile și în programele derulate la nivelul fiecărui domeniu de activitate. Alcătuirea și atribuțiile CONES sunt reglementate de *HG nr. 933/2013 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați*.

Alte autorități publice cu atribuții și responsabilități în integrarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul propriu de activitate sunt următoarele<sup>35</sup>:

- Ministerul Muncii și Solidarității Sociale – asigură respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor normelor *Legii nr. 202/2002* în domeniul specific de activitate, prin instituțiile aflate în structura, subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea sa: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă în vederea stimulării ocupării forței de muncă, precum și în domeniul protecției sociale a persoanelor neîncadrate în muncă; Casa Națională de Pensii Publice, în domeniul administrării și gestionării sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale; Inspecția Muncii, Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, care pune la dispoziție datele și informațiile pe care le deține, necesare elaborării strategiilor și politicilor în domeniu; Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială în vederea elaborării și aplicarea politicilor și strategiilor din domeniul asistenței sociale.
- Institutul Național de Statistică - sprijină activitatea și colaborează cu ANES pentru dezvoltarea statisticii dezagregate pe criteriul de sex și pentru implementarea în România a acestor indicatori promovați de Comisia Europeană;
- Consiliul Economic și Social, prin comisia de specialitate, sprijină, în conformitate cu atribuțiile sale, integrarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în actele normative cu implicații asupra vieții economice și sociale;
- Confederațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă. Aceștia primesc, de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex, sesizări și reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților, în conformitate cu prevederile *Legii nr. 202/2002*.

### **Stadiul implementării „Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021” – Pilonul I**

ANES are atribuții directe în implementarea, monitorizarea și evaluarea „*Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021*”. În cadrul acestei secțiuni sunt prezentate sintetic principalele activități și rezultate ale implementării Strategiei, evidențiate în rapoartele de monitorizare disponibile pe site-ul ANES pentru anii 2018 și 2019 – „*RAPORT DE MONITORIZARE STRATEGIE – Egalitate de șanse între femei și bărbați*”<sup>36</sup>.

În rapoartele de monitorizare sunt prezentate cele mai importante măsuri legislative adoptate în anii 2018 și 2019 în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, printre acestea se numără modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 prin introducerea definiției violenței de gen; interzicerea oricărui comportament de hărțuire, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică, atât în public, cât și în privat sau

<sup>35</sup> A se vedea art. 26-30 din *Legea nr. 202/2002*

<sup>36</sup> Disponibile pe site-ul ANES: <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2020/05/Raport-monitorizare.pdf> (2019) și <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2019/11/Raport-monitorizare-Strategie-ES-2018.pdf> (2018)

introducerea posibilității pentru instituțiile și autoritățile publice centrale și local, civile și militare, precum și companiile private de a angaja sau de a identifica în structura organizatorică un expert în egalitatea de șanse, sau un tehnician în egalitatea de șanse, pentru anul 2018, respectiv H.G. privind aprobarea normelor metodologie de aplicare a prevederii Legii nr. 202/2002, în anul 2019.

Raportat la indicatorii stabiliți prin Planul operațional pentru Strategie, Pilonul egalitatea de șanse între femei și bărbați, în anul 2018, în aria de acțiune *Educație*, ANES, împreună cu instituții care au atribuții în domeniul educației și organizații non-guvernamentale axate pe problematica egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați au elaborat o serie de măsuri<sup>37</sup> care să vizeze atât introducerea noțiunilor privind violența și egalitatea de șanse între femei și bărbați în programa școlară, cât și integrarea perspectivei egalității de șanse și de tratament în manualele școlare, în mod transversal la nivelul tuturor materiilor predate, indiferent de nivelul de studiu. În anul 2019, a fost introdus în grila de evaluare a manualelor școlare un criteriu privind promovarea nondiscriminării. Până la acest moment, nu a fost adoptat ordinul ministrului educației și cercetării pentru includerea în *curricula* școlară a unor noțiuni privind violența de gen și egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, deși este consemnat ca indicator al îndeplinirii obiectivelor Strategiei în acest domeniu.

Totodată, în anii 2018 și 2019, ANES a organizat campanii de informare, conștientizare și sensibilizare în rândul elevilor, elevelor, studenților și studentelor cu privire la importanța respectării dreptului la nediscriminare și egalitate de șanse, dar și privind încurajarea elevelor în alegerea unei cariere în domeniile STEM.

În *domeniul sănătății*, în anii 2018 și 2019, au fost derulate de către Ministerul Sănătății, campanii de informare privind importanța educației sexuale pentru sănătatea reproducerii din perspectiva prevenirii și combaterii abuzurilor sexuale, a screening-ului prenatal, a cancerului de col uterin și a cancerului la sân. Important de menționat este faptul că se află în implementare Programul Național de Screening pentru depistarea activă precoce a cancerului de col uterin, care vizează aprox. 6 milioane de femei din România. Prima rundă de screening a PN, pentru cancerul de uterin, s-a desfășurat în perioada 2012-2017 și a testat 765.000 de femei din grupa de vârstă 24-65 ani. A doua rundă de screening a debutat în anul 2018 și presupune o perioadă de desfășurare de 5 ani până în anul 2023. Pentru această perioadă s-a prevăzut pilotarea strategiei de testare primara HPV cu triaj citologic, în conformitate cu ghidurile europene de asigurare a calității în programele de screening pentru cancerul de col uterin.

Astfel, în cele 4 regiuni pilot în care se implementează noua strategie de testare, au fost testate în perioada 2018-2021 45.000 de femei, iar în alte 4 regiuni numărul de femei testate cu citologie convențională Babes Papanicolaou a fost de 32.600. Rata de acoperire cu teste de screening pentru perioada 2012-2017 este de 12,5%, iar pentru perioada 2018-2021 este de 15,6%.

Totodată, începând cu anul 2018 în România se implementează un program privind depistarea cancerului la sân prin dezvoltarea metodologiilor de testare, instruirea personalului, dezvoltarea de registre de screening. Screeningul pentru cancerul de sân se desfășoară în regim pilot din anul 2019 și a testat 25.000 de femei dintr-un total de 60.000 cât reprezintă populația țintă a proiectelor pilot ale căror rezultate vor fundamenta extinderea regională și națională a programului național de screening pentru cancerul de sân.

---

<sup>37</sup> În cadrul grupurilor de lucru organizate de către ANES

În ceea ce privește activitățile derulate în *domeniul pieței muncii*, în anii 2018 și 2019 au fost organizate campanii de sensibilizare în rândul femeilor privind dezvoltarea propriilor afaceri, atât în mediul urban, cât și în cel rural. Totodată, au fost organizate campanii de informare privind efectele negative ale segregării pe piața muncii, a hărțuirii sexuale și a discriminării, cât și combaterea situațiilor de vulnerabilitate a femeilor pe piața muncii.

Un alt set de acțiuni realizate în această perioadă au fost consolidarea și îmbunătățirea actului legislativ în vederea asigurării unui echilibru între viața de familie și cea profesională prin două proiecte de acte normative adoptate privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului, în anul 2018. Totodată, au fost întreprinse demersuri în procesul de transpunere a Directivei Parlamentului European și Consiliului privind echilibrul între viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, directivă axată pe punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

Pentru îndeplinirea obiectivelor din aria de intervenție *participarea echilibrată la decizie*, ANES a elaborat în anii 2018 și 2019 analize privind: a) situația la nivel național a femeilor și bărbaților în poziții de decizie în administrația publică centrală și b) o comparație a situației României cu statele membre UE privind echilibrul de gen în poziții de decizie în administrația publică centrală. Totodată, în anul 2019, ANES a organizat sesiuni de informare/formare pentru creșterea participării femeilor în procesul de decizie politică, public și privat.

În ceea ce privește *abordarea integratoare de gen*, în anul 2018, ANES a propus modificarea cadrului legislativ astfel încât în componența COJES să fie incluse instituții relevante pe plan local. Totodată, ANES împreună cu ONG-uri axate pe problematica egalității de șanse, implementează un proiect care își propune să dezvolte capacitatea ONG-urilor de a promova inițiative cu privire la bugetarea pe criterii echitabile, inclusiv care să țină seama de inegalitățile între femei și bărbați. În anul 2019, au continuat activitățile prevăzute în cadrul acestui proiect fiind elaborată o propunere de politică publică națională care să introducă gradual bugetarea echitabilă la nivelul instituțiilor publice și organizațiilor cu peste 50 de angajați.

### **3. Cadrul juridic intern în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați**

În România, legea cadru în materia egalității de șanse între femei și bărbați este *Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*. Aceasta reglementează măsurile pentru promovarea și implementarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe sex, în toate sferele vieții sociale, atât în sectorul public, cât și în cel privat. Mai exact, *Legea nr. 202/2002* cuprinde prevederi referitoare la asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați: în domeniul muncii<sup>38</sup>, în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare<sup>39</sup>, în sfera participării la luarea deciziei<sup>40</sup> și în vederea abordării integratoare de gen în politicile naționale<sup>41</sup>. Totodată, legea cadru dispune de mecanisme de sancționare a

<sup>38</sup> A se vedea Capitolul II din *Legea nr. 202/2002*

<sup>39</sup> A se vedea Capitolul III din *Legea nr. 202/2002*

<sup>40</sup> A se vedea Capitolul IV din *Legea nr. 202/2002*

<sup>41</sup> A se vedea Capitolul V<sup>1</sup> din *Legea nr. 202/2002*

încălării prevederilor acesteia, fapt ce atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate<sup>42</sup>.

*Legea nr. 202/2002* are rolul armonizării juridice în raport cu reglementările internaționale și europene obligatorii în materie<sup>43</sup>. *Legea cadru* transpune:

- a) *Directiva Consiliului 79/7/CEE din 19 decembrie 1978 privind aplicarea tratată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale;*
- b) *Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează;*
- c) *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;*
- d) *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;*
- e) *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.*

Trebuie precizat că legislația internă transpune și *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*. Însă această directivă a fost abrogată prin intrarea în vigoare *Directivei 2019/1158/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor*. Normele actuale din legislația națională în materie corespund Directivei anterioare. Statul român are obligația de a transpune în dreptul intern dispozițiile noii directive până la data de 2 august 2022. De altfel, tema echilibrului între viața profesională și cea privată constituie o prioritate juridică și politică, atât la nivel european, cât și în România.

*Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați* a fost amendată în 2012, 2015 și 2018, prin următoarele acte modificatoare:

- a) *Legea nr. 178/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;*
- b) *Legea nr. 232/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;*
- c) *Legea nr. 229/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;*
- d) *Legea nr. 115/2013 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 83/2012 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;*
- e) *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2012 pentru modificarea și femei și bărbați.*

<sup>42</sup> Conform art. 36, Capitolul VII din *Legea nr. 202/2002*

<sup>43</sup> Conform art. 40, Capitolul VII din *Legea nr. 202/2002*



Având în vedere modificările și completările recente, menționăm principalele progrese în plan legislativ, în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în România:

- *Legea nr. 178/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 627 din data de 19 iulie 2018:
  - o a introdus definiția violenței de gen, în conformitate cu art. 3 lit. d) din *Convenția de la Istanbul*;
  - o a reglementat regimul general al ocupațiilor de expert în egalitate de șanse și de tehnician în egalitate de șanse, precum și atribuțiile aferente acestor ocupații, introducând posibilitatea pentru persoanele juridice din sectorul public și din cel privat, care au peste 50 de salariați, să angajeze sau să identifice un angajat căruia să-i repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;
  - o sub aspect instituțional, noile norme au inclus în componența COJES, reprezentanți ai DGASPC și ai Consiliului județean, respectiv ai Consiliului General al Municipiului București.
- *Legea nr. 232/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 679 din data de 6 august 2018, a interzis expres orice comportament de *hărțuire*, *hărțuire sexuală* sau *hărțuire psihologică*, manifestate atât în public, cât și în privat și a impus sancționarea acestor comportamente prin aplicarea de amenzi contravenționale în cuantum de la 3.000 până la 10.000 de lei, de către Poliția sau Jandarmeria Română. Trebuie subliniat că, dacă astfel de acte de hărțuire îndeplinesc și condițiile legale pentru atragerea răspunderii penale a făptuitorului, întrunind elementele constitutive ale unor infracțiuni, atunci devin aplicabile dispozițiile legii penale<sup>44</sup>.

În acest parcurs legislativ se impun a fi făcute câteva scurte comentarii cu privire la reglementarea ocupațiilor de expert și tehnician în egalitate de șanse, observații care anticipează și vor contribui în cadrul prezentei Strategii și la definirea problemei, în special pentru abordarea integratoare de gen – obiectiv specific al Strategiei. Astfel, potențialul de dezvoltare al celor două ocupații este important, mai ales în contextul în care egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați constituie o prioritate politică actuală la nivel internațional și european, atât în cadrul Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă - ODD cuprinse în *Agenda ONU 2030*, cât și ca temă transversală cuprinsă în *Strategia Europa 2020*. Considerăm că obținerea unor rezultate pozitive este problematică din cauza caracterului esențialmente *opțional* pe care îl are actualmente, conform legii, introducerea acestor două ocupații în structura de personal a instituțiilor, atât în sectorul public, cât și în sectorul privat. Totodată, este necesar ca experții și tehnicienii în domeniul egalității de șanse să beneficieze de o formare interdisciplinară bazată pe o viziune cuprinzătoare asupra problematicii egalității între femei și bărbați în complexitatea sa, pentru ca aceștia să poată aplica ulterior, în activitatea desfășurată în sectorul propriu de activitate, principiul egalității de șanse și de tratament - în spiritul, nu doar în litera legii. Prin urmare, este necesară asigurarea unui cadru adecvat de formare care să implice experții în domeniu.

---

<sup>44</sup> A se vedea: art. 223 C.pen. privind *Hărțuirea sexuală* (reglementată în cadrul infracțiunilor contra libertății și integrității sexuale) și art. 299 C.pen. privind Folosirea abuzivă a funcției în scop sexual (reglementată în cadrul infracțiunilor de serviciu).

Pe lângă *Legea nr. 202/2002*, cadrul legislativ național în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cuprinde și următoarele acte normative relevante:

- a) *Legea nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței domestice, republicată;*
- b) *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;*
- c) *Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;*
- d) *Legea nr. 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie - Ziua femeii și 19 noiembrie - Ziua bărbatului;*
- e) *Legea nr. 210/1999 cu privire la concediul paternal;*
- f) *Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;*
- g) *Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;*
- h) *Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;*
- i) *Hotărârea Guvernului nr. 933/2013 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES);*
- j) *Hotărârea Guvernului 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.*

Lista nu este exhaustivă, întrucât există reglementări cu impact asupra egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și în acte normative care nu au un obiect de reglementare direct asociat. Acest lucru este explicat prin faptul că principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați are caracter esențialmente transversal, intersectând inevitabil toate domeniile și sferile vieții sociale. De asemenea, în prezentarea cadrului juridic aplicabil, nu trebuie pierdut din vedere nici faptul că este posibil ca, pentru anumite aspecte ale problematicii, nu există încă reglementări. O parte dintre obiectivele și măsurile propuse în prezenta Strategie urmăresc să contribuie și la acoperirea acestor limite.

## **Analiza contextului și definirea problemelor**

### **1. Context internațional**

Tendențele înregistrate la nivel global privind evoluția egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în perioada de referință 2014-2019, indică atât variații pozitive ale unor indicatori axați pe măsurarea acestui fenomen, precum îmbunătățirea măsurilor privind combaterea violenței domestice și creșterea participării fetelor și femeilor în sistemul educațional formal sau la serviciile de sănătate, dar și stagnări sau chiar scăderi în domenii importante cu impact puternic asupra problematicii, cum ar fi diferența de remunerare între femei și bărbați.

Astfel, printre principalele probleme<sup>45</sup> care contribuie puternic la menținerea vulnerabilităților economice, politice și sociale ale femeilor se numără diferența de remunerare la nivel global între femei și bărbați<sup>46</sup>, indicator care a rămas constant în defavoarea femeilor în ultimii zece ani în jurul valorii de 20%. Totodată, un alt obstacol în echilibrarea inegalităților este participarea scăzută pe piața muncii a femeilor cu copii, precum și venituri mai scăzute ale persoanelor care fac parte din această categorie. Denumit în cadrul literaturii de specialitate „pedepsirea maternității” - maternity penalty<sup>47</sup>, acest indicator al egalității de șanse între femei și bărbați măsoară diferența de remunerare și de ocupare între femeile cu copii și restul populației ocupate. Indicatorul arată că după apariția copiilor, femeile tind să câștige, în medie, mai puțin, raportat la veniturile bărbaților, precum și să opteze pentru locuri de muncă cu normă redusă - ILO, 2019.

Fenomenul violenței contribuie puternic la menținerea inegalităților între femei și bărbați, cu toate că s-au realizat demersuri notabile în îmbunătățirea măsurilor pentru combaterea violenței domestice. Acest fenomen continuă să facă victime într-un ritm alarmant: 1 din 5 femei au raportat că a fost victima violenței domestice sau sexuale<sup>48</sup>. În acest sens, se impun măsuri care să conducă la diminuarea acestui fenomen, printre care, un rol important îl are aplicarea prevederilor convențiilor internaționale în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și combaterii violenței domestice. În plus, persistența rolurilor tradiționale în interiorul familiei și efectul negativ pe care dubla zi de muncă, munca domestică neplătită – cumulată cu cea salariată și realizată preponderent de către femei - la nivel global, 75% din munca domestică și de îngrijire este realizată de către femei - îl are asupra îmbunătățirii echilibrului între femei și bărbați în ceea ce privește participarea politică, piața muncii, independența economică la nivel global<sup>49</sup>. Astfel, devine elementară conștientizarea faptului că familiile sunt un mediu care poate determina în mod direct capacitatea/împuternicirea fetelor și a femeilor, însă doar dacă în aceste medii este încurajată și susținută egalitatea de șanse între femei și bărbați<sup>50</sup>. Însă, persistența relațiilor și rolurilor tradiționale, precum și absența unor politici publice care să gestioneze în mod direct contracararea efectelor culturii patriarhale, întârzie sau chiar împiedică modernizarea familiilor prin modificarea rolurilor atribuite femeilor și bărbaților<sup>51</sup>.

Consiliul Europei evidențiază în cadrul *Strategiei privind Egalitatea de Gen 2018-2023*<sup>52</sup> importanța introducerii abordării integratoare de gen în toate etapele de elaborare a politicilor publice, precum și importanța proceselor de monitorizare a implementării măsurilor care vizează reducerea disparităților dintre femei și bărbați. Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa - OSCE subliniază rolul crucial pe

<sup>45</sup> Identificate în cele mai recente studii Care își asumă o reprezentativitate mai largă, ținând cont de faptul că analiza este axată pe un număr important de state: Raportul Organizației Internaționale a Muncii privind egalitatea de gen pe piața muncii (International Labour Office. A Quantum Leap for Gender Equality. For a Better Future of Work for All, Geneva: ILO, 2019 )

<sup>46</sup> Cu toate că acest indicator este extrem de util în procesul de evaluare a nivelului egalității de șanse și de tratament, metoda de calcul utilizată la nivel global prin medie aritmetică, maschează de fapt discrepanțe semnificative între state sau chiar regiuni: în Coreea de Sud femeile câștigă cu 34,5 mai puțin decât bărbații (date OECD); conform unui alt studiu ILO, femeile din India câștigă cu 34% mai puțin decât bărbații; în Brazilia, procentul este de 23%; SUA, 20% (date pentru 2017 – Biroul Statistic SUA), iar dintre statele europene, Estonia raportează (date Eurostat) cea mai mare diferență de remunerare – 25,6%. International Labour Office. A Quantum Leap for Gender Equality. For a Better Future of Work for All, Geneva: ILO, 2019

<sup>47</sup> Grimshaw, Damian; Rubery, Jill. 2015. The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence. ILO: Working Paper No. 1 / 2015, Disponibil: [https://eige.europa.eu/resources/wcms\\_371804.pdf](https://eige.europa.eu/resources/wcms_371804.pdf).

<sup>48</sup> Date furnizate de Organizația Națiunilor Unite, disponibile: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>.

<sup>49</sup> Conform OECD. Social Institutions and Gender Index 2019 Global Report. *Transforming Challenges into Opportunities*

<sup>50</sup> Organizația Națiunilor Unite, UN Women: Progress of the World's Women 2019-2020

<sup>51</sup> Idem.

<sup>52</sup> Disponibilă: <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>

care îl are egalitatea de șanse între femei și bărbați în domeniul păcii și dezvoltării și încurajează statele membre să promoveze egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. În acest sens, o contribuție importantă a OSCE o reprezintă elaborarea unui Ghid privind integrarea dimensiunii de gen în Operațiunile de menținere a păcii coordonate de această organizație<sup>53</sup>.

În domeniul apărării și securității globale și regionale, două documente sunt relevante pentru măsurile propuse în Planul operațional care însoțește Pilonul I al prezentei Strategii. Astfel, Agenda Femeile, Pacea și Securitatea - WPS a Uniunii Europene constituie un instrument esențial pentru gestionarea aspectelor legate atât de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cât și de conflict, violență și securitate. Perspectiva generală a Agendei WPS vizează atingerea egalității de șanse între femei și bărbați, păcii și securității. În acest sens, în decembrie 2018, Consiliul pentru Afaceri Externe al Uniunii Europene a adoptat Concluziile privind WPS și Abordarea Strategică a UE în domeniul WPS, care urmărește să reafirme implementarea acesteia de o manieră holistică. Această viziune strategică a UE cu privire la domeniul Femeile, pacea și securitatea - WPS constituie o bază semnificativă pentru realizarea egalității de șanse și de tratament dintre femei și bărbați prin angajarea, responsabilizarea, protecția și sprijinul femeilor și fetelor pentru realizarea păcii și securității. Rezoluția Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite 1325 „Femeile, Pacea și Securitatea” -UNSCR Women, Peace and Security 1325/WPS, vizează impactul războiului asupra femeilor și contribuția feminină la rezolvarea conflictelor și realizarea unei păci durabile. Documentul a fost adoptat de Consiliul de Securitate - CS al Organizației Națiunilor Unite - ONU la 31 octombrie 2000 și are la bază principiile și scopurile Cartei ONU. În vederea atingerii obiectivelor propuse, UNSCR 1325 se raportează la patru piloni:

**Participarea:** presupune asigurarea creșterii participării femeilor în procesul decizional atât pe plan național și regional, cât și în cadrul instituțiilor internaționale și al mecanismelor pentru prevenirea, desfășurarea și rezolvarea conflictelor, în operațiunile de menținere a păcii.

**Protecția:** presupune ca părțile aflate într-un conflict armat să ia măsuri speciale pentru protejarea femeilor și fetelor de violența bazată pe criteriul de sex și respectarea caracterului civil și umanitar al așezărilor și taberelor de refugiați.

**Prevenția:** presupune luarea de măsuri speciale pentru prevenirea violenței împotriva femeilor prin urmărirea în justiție a celor care încalcă legile internaționale precum și sprijinirea inițiativelor lansate/desfășurate de femei în cadrul proceselor de pace și rezolvare a conflictelor.

**Reabilitarea:** presupune ca toate părțile dintr-un conflict armat să respecte caracterul civil și umanitar al așezărilor și taberelor de refugiați și să ia în considerare nevoile particulare ale femeilor și fetelor.

## 2. Context în Uniunea Europeană

Egalitatea de gen reprezintă una dintre valorile fundamentale ale Uniunii Europene - UE, fapt consfințit prin art. 2 și art. 3 alin. (3) din Tratatul privind Uniunea Europeană - TUE, care stipulează că egalitatea de gen reprezintă un principiu constitutiv al UE. Acest principiu este integrat în tratatele constitutive ale CEE/UE încă de la momentul înființării prin Tratatul de la Roma din 1957, prin introducerea, la acel moment, a art. 153 - actualmente 157, care viza plata egală pentru muncă de valoare egală.

Raportat la perioada de referință 2014-2019, la nivelul UE, se observă faptul că se atribuie o importanță ridicată beneficiilor economice rezultate din realizarea egalității de gen, prin stabilirea de ținte cu precădere

<sup>53</sup> Disponibil: <https://www.osce.org/secretariat/401705>.

în domeniul pieței muncii, 75% rată de ocupare pentru femei și bărbați până în 2020<sup>54</sup>. Egalitatea de gen a fost abordată în special în cadrul Strategiei prin Inițiativa emblematică „O agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă”, unde, alături de nivelul de ocupare, se menționează că statele membre trebuie „să promoveze noi forme de reconciliere a vieții profesionale cu cea privată și politici de îmbătrânire activă și să sporească egalitatea de șanse între femei și bărbați. Totodată, se remarcă faptul că abordările recente ale egalității de șanse între femei și bărbați în cadrul UE propun o viziune mai comprehensivă, axată pe dimensiunile multiple ale fenomenului discriminării de gen, cu scopul de a include aspectele economice alături de cele sociale. Un exemplu în acest sens îl constituie includerea directivelor privind echilibrul dintre muncă și viață privată în cadrul eforturilor de conturare a unui nou rol mai pregnant al UE în domeniul social, prin intermediul Pilonului european al drepturilor sociale, fapt care conduce către o reevaluare a conceptelor de excluziune și vulnerabilitate socială a femeilor.

Chiar dacă egalitatea de șanse între femei și bărbați la nivelul UE a cunoscut o evoluție pozitivă, aceasta este apreciată în cel mai recent raport al Comisiei Europene<sup>55</sup> drept mult prea lentă, iar disparitățile dintre bărbați și femei rămân pronunțate, atât în domenii cheie, cât și între statele membre UE. Datele statistice prezentate în raportul Comisiei arătau că, la nivelul UE, în 2017, rata participării femeilor pe piața muncii, chiar dacă înregistrează cel mai înalt nivel istoric, este, în continuare, semnificativ mai redusă decât cea a bărbaților cu 11,5%; femeile câștigă în continuare mai puțin cu 16% și sunt aproape absente din cele mai înalte poziții de conducere a companiilor private doar 6,3% dintre companiile private listate public aveau o femeie în poziția de CEO.

Principiul remunerației egale pentru muncă egală și muncă de valoare egală a fost introdus în legislația europeană în urmă cu mai bine de 60 de ani. Cu toate acestea, statisticile actuale arată că, la nivelul Uniunii Europene, femeile sunt plătite, în medie, cu 16% pe oră mai puțin decât bărbații. Clivajul se menține și la pensie unde, în medie, femeile primesc cu 30% mai puțin decât bărbații. Se adaugă faptul că 75% din munca domestică și neplătită este realizată de către femei. Disparitățile de venit cunosc variații substanțiale în diverse state membre ale Uniunii Europene de la 3% până la 22%<sup>56</sup>.

*Recomandarea Comisiei 2014/124/UE privind consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență* a invitat statele membre să instituie măsuri care să abordeze cauzele profunde ale diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați. Recomandarea încuraja statele membre să adopte cel puțin una dintre cele patru instrumente sugerate: (1) garantarea dreptului angajaților de a solicita informații cu privire la nivelul salariilor; (2) obligarea companiilor cu mai mult de 50 de angajați să trimită rapoarte în mod regulat privind salariile, datele fiind dezagregate în funcție de criteriul de sex; (3) obligația unui audit care să integreze componenta de gen pentru companiile cu peste 250 de angajați; (4) asigurarea că tema remunerației egale pentru muncă egală și de valoare egală este inclusă în negocierile colective<sup>57</sup>. Recomandarea a avut un impact limitat în statele membre. O analiză legislativă comprehensivă realizată în

<sup>54</sup> EUROPA 2020, O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii, COM(2010) 2020 final, [https://www.mae.ro/sites/default/files/file/Europa2021/Strategia\\_Europa\\_2020.pdf](https://www.mae.ro/sites/default/files/file/Europa2021/Strategia_Europa_2020.pdf)

<sup>55</sup> Report on equality between women and men in the EU 2019, disponibil: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2019\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf)

<sup>56</sup> Sursa: Eurostat [sd\_05\_20]

<sup>57</sup> Departamentul pentru politici economice, științifice și calitatea vieții - Directoratul general pentru Politici Interne din cadrul Parlamentului European, *Equal Pay for Equal Work. Binding Pay Transparency Measures* (studiu solicitat de comitetul EMPL), februarie 2020.

2017 la nivelul UE, a arătat că 9 doar state membre: Austria, Belgia, Danemarca, Finlanda, Franța, Germania, Irlanda, Italia, Norvegia și Suedia, implementează cel puțin una dintre cele patru măsuri fundamentale în materie de transparență salarială. 19 state membre nu au adoptat nicio măsură de transparență recunoscută ca recomandată și fundamentală pentru garantarea acestui principiu<sup>58</sup>. Până în prezent, România nu adoptat măsuri vizate de Recomandarea Comisiei.

Noua Strategie pentru Egalitate de gen a Uniunii Europene 2020-2025 acordă prioritate problematicei remunerației egale pentru muncă egală și muncă de valoare egală, subliniind de această dată, necesitatea adoptării unor măsuri obligatorii care să garanteze transparența. Comisia Europeană a anunțat că planifică să adopte măsuri obligatorii pentru statele membre, privind transparența salarială, pregătind o propunere legislativă în acest sens. Comisia UE mai menționează că este foarte important ca această propunere să aibă și obiectivul de a respecta echilibrul între promovarea principiului remunerației egale și introducerea unor cerințe administrative suplimentare pentru angajatori. Totodată, aceste măsuri sunt însoțite de instrumente care să susțină implementarea lor efectivă, la care se adaugă necesitatea monitorizării, în vederea consolidării mecanismelor pentru a facilita conformarea la noile norme.

### 3. Context național - situația generală în România

La nivel național, indicatorii care măsoară egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați arată mai degrabă o evoluție lentă în raport cu alte state membre UE. Spre exemplu, Indexul Egalității de Gen - Gender Equality Index din 2019 plasează România pe locul 25 din 28 la nivelul Uniunii Europene, cu un scor de 54.5 din 100 cu 12,9 puncte în minus față de media UE. Indexul își propune să măsoare „progresul egalității de gen în statele membre UE”, prin agregarea scorurilor calculate privind inegalitățile între femei și bărbați în șase domenii considerate fundamentale: *muncă, bani, cercetare, timp, funcții de conducere și sănătate*. În această secțiune, sunt prezentate principalele rezultate obținute de România la indexul egalității de gen pe domeniile menționate<sup>59</sup>.

Astfel, România continuă să înregistreze rezultate scăzute în domeniul muncii, respectiv 67.7 puncte în 2019, cu o ușoară creștere de 0.6 puncte față de rezultatele anterioare din 2017, însă obține valori mai mici față de 2005 când avea 68.6. Aceste rezultate se pot explica prin faptul că rata de ocupare din România este dezechilibrată puternic în defavoarea femeilor, respectiv 61% femei, față de 79% bărbați, dar și prin faptul că pe piața muncii din România sunt domenii preponderent feminizate sau masculinizate, cum ar fi: educația, sănătatea și domeniul social, în care lucrează cu precădere femeii sau domeniile STEM - știință, tehnologie, inginerie și matematică - în care se regăsește un număr mare de bărbați. Acest lucru poate fi explicat și prin faptul că această formă de segregare se manifestă încă din sistemul educațional. Astfel, la nivel universitar, domenii de studiu precum educația, sănătatea sau științele umaniste constituie opțiunea unui număr mai mare de femei. Totodată, dezechilibrul pe piața muncii poate fi susținut și de faptul că femeile din România tind să dedice o parte importantă din timpul liber activităților de îngrijire a familiei, într-o pondere mult mai mare decât bărbații, acest lucru fiind mai accentuat în cazul familiilor cu copii. În plus, în cazul României, continuă să persiste diferența de remunerare între femei și bărbați, fiind mai accentuată în rândul persoanelor cu nivel

<sup>58</sup> Veldman, A. 'Pay Transparency in the EU. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway,' Brussels: European Commission, 2017.

<sup>59</sup> <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-romania>

scăzut de educație, cu toate că la acest indicator s-a înregistrat o ușoară creștere în 2019 față de 2017, 59,4 în 2017, 62 în 2019. Cu toate că România se remarcă printr-o diferență de remunerare scăzută, printre cele mai scăzute valori de la nivelul UE-28 (4%), disparitatea de pensii între femei și bărbați se menține la un scor ridicat de 28%.

În privința accesului la funcții de conducere, datele indică o evoluție pozitivă pentru România, în special în sfera publică, la nivel de parlament sau de ministere, unde sunt angajate mai multe femei, comparativ cu anul 2005. Cu toate acestea, rezultatele obținute pentru acest indicator plasează România sub media UE. Totodată, se înregistrează o scădere a ponderii femeilor aflate în funcții de conducere în cadrul firmelor, de la 25.8 în 2005, la 21.4 în 2017, respectiv 20.5 în 2019.

În domeniul sănătății, România înregistrează printre cele mai scăzute scoruri, respectiv 70.4 în 2017 și 71.1 în 2019, fapt care o situează pe ultimele locuri la nivelul UE. Însă accesul la servicii medicale s-a îmbunătățit față de raportul anterior. Speranța de viață a crescut atât pentru femei, cât și pentru bărbați, de asemenea, numărul de ani sănătoși a crescut, la populația masculină de la 57,2 ani în anul 2010 la 59,9 ani în anul 2019 - ultimul an pentru care este publicat indicatorul pe site-ul Eurostat și de la 57,5 ani în anul 2010 la 60,6 ani, în anul 2019, la populația feminină<sup>60</sup>. Grupurile cele mai vulnerabile sunt, și în acest caz, persoanele cu un nivel scăzut de educație, dar și persoanele în vârstă.

Din informațiile și datele statistice prezentate în această secțiune, rezultă că dezechilibrele între femei și bărbați prezintă particularități specifice la nivel național sau regional. O concluzie care se desprinde din studiile menționate anterior, susținută și de alte cercetări globale<sup>61</sup> sau regionale<sup>62</sup>, este că realizarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați presupune intervenții guvernamentale concentrate. Aceste intervenții trebuie să țină cont de cauzalitatea multiplă dată de diferențele de statut economic, social și politic între femei și bărbați, deoarece inegalitățile au cauze structurale

#### **4. Date și aspecte relevante pentru domeniile incluse în Strategie**

##### **4.1 Persistența stereotipurilor și segregarea pe domenii educaționale (Arie de intervenție: Educație)**

Sistemul educațional ar trebui să reprezinte unul din promotorii asigurării egalității de șanse între femei și bărbați prin mecanisme instituționale care să vizeze atât programa școlară sau activitățile extra curriculare axate pe această problematică sau prin personal didactic instruit în abordarea unei perspective care să integreze egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Astfel, stereotipurile și prejudecățile privind rolurile sociale ale femeilor și bărbaților trebuie contestate și deconstruite și prin intermediul unor politici adecvate în domeniul educației, începând cu învățământul primar, până la formarea continuă. Măsurile în acest domeniu sunt fundamentale întrucât efectele stereotipurilor și a prejudecăților se răsfrâng în toate sferile vieții sociale, având impact pe termen lung.

---

<sup>60</sup> Sursa: Eurostat

<sup>61</sup>The Global Gender Gap Report 2018, World Economic Forum; Harnessing the Power of Data for Gender Equality, 2019, Equal Measures 2030; Key Global and Regional Commitments to Gender Equality, Annexes to the UNDP Gender Equality Strategy 2014-2017: The Future We Want: Rights and Empowerment).

<sup>62</sup> Gender Equality and the Sustainable Development Goals in Asia and the Pacific: Baseline and Pathways for Transformative Change by 2030, 2018, ADB and UN Women; Africa Gender Equality Index 2015, African Development Bank

În privința sistemului educațional românesc, studiile și datele statistice menționate în cadrul analizei diagnostic<sup>63</sup> indică o situație problematică. Spre exemplu, deși se observă o pondere mai mare a femeilor participante în procesul educațional la nivel universitar<sup>64</sup>, aspect care poate fi corelat cu un nivel socio-economic ridicat, se remarcă dezechilibre în ceea ce privește domeniile de studiu în care se specializează femeile și bărbații, fenomen care implică și pe piața muncii: femeile aflându-se în poziții mai puțin favorabile pe piața muncii. Domeniile STEM sunt cele în care se reflectă cel mai pregnant acest dezechilibru. Spre exemplu, în cazul domeniului *Tehnologiile informației și comunicațiilor - TIC* sau *Inginerie, prelucrare și construcții*, în 2017 ponderea femeilor înscrise nivel de licență era de aproximativ 30%. Domeniile puternic feminizate, în care sunt înscrise peste 70% femei, în 2017 sunt *Științele educației, Științe sociale, jurnalism și informații, Sănătate și asistență socială*<sup>65</sup>. Totodată, datele statistice prezentate în diagnoză indică faptul că ponderea femeilor care continuă studiile la nivelul doctoratului scade, dacă comparăm cu raportul înregistrat la nivel de masterat, respectiv 62% masterat, 54% doctorat în anul 2017<sup>66</sup>. Astfel, se poate observa faptul că femeile tind mai degrabă să nu continue studiile la nivel de doctorat, inclusiv în cadrul domeniilor de studiu feminizate.

Un factor explicativ pentru aceste situații poate fi considerat și lipsa unei culturi instituționale în care să fie încurajate respectarea principiilor egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. Conform unui studiu recent<sup>67</sup> stereotipurile de gen sunt prezente în atitudinea cadrelor didactice la clasă, prin remarcile și limbajul utilizat, precum și în modul în care acestea oferă indicații în procesul de găsire a vocației elevilor și elevelor. Astfel, clivajul ratei de ocupare pe piața muncii între femei și bărbați poate fi considerat și o consecință a opțiunilor educaționale și profesionale *derivate din stereotipuri de gen* larg răspândite la nivelul școlilor și universităților.

Un mecanism important în sfera educației, care ar trebui să fie o prioritate pentru sistemul educațional românesc, îl reprezintă finalizarea revizuirii manualelor școlare pentru aplicarea efectivă a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în acest domeniu, precum și pentru respectarea recomandărilor CEDAW și alinierea la actualele Strategii în domeniu ale Uniunii Europene și Consiliului Europei<sup>68</sup>. Normele interne privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul educației sunt concentrate în art. 14 și 15 din *Legea nr. 202/2002*<sup>69</sup>. Caracterul minimal actual al reglementărilor și politicilor interne privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în sfera educației contrastează cu declarația din *Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de*

---

<sup>63</sup> Analiză diagnostic în domeniul egalității de gen în România în perioada 2014-2019 [http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Rapoarte\\_si\\_studii\\_MMPS/2019\\_-\\_Analiza\\_diagnostic\\_egalitatea\\_gen\\_2014-2019.pdf](http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Rapoarte_si_studii_MMPS/2019_-_Analiza_diagnostic_egalitatea_gen_2014-2019.pdf)

<sup>64</sup> Sursa: Eurostat [edat\_lfse\_03]

<sup>65</sup> Sursa: Eurostat [educ\_uae\_enra03]

<sup>66</sup> Sursa: INS [SCL103A]

<sup>67</sup> Asociația pentru Libertate și Egalitate de Gen - A.L.E.G. GenderEd: „Combaterea stereotipurilor de gen în educație și în orientare profesională” Analiză privind stereotipurile de gen în educație și orientare profesională în România. 2018. Disponibil: <http://aleg-romania.eu/wp-content/uploads/2018/09/Analiza-privind-stereotipurile-de-gen-in-Romania.pdf>.

<sup>68</sup> Dimensiunea de gen a fost inclusă în *Cadrul Strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale (ET 2020)*, precum și în programe europene de finanțare în domeniu (Erasmus+). În raportul comun al Comisiei Europene și al Consiliului din 2015 privind progresul implementării *Cadrului strategic ET 2020* statele membre și Comisia au convenit un set de priorități politice pentru etapa următoare, care includ problema clivajului de gen în educație și promovarea unor opțiuni mai echilibrate în rândul fetelor și băieților în privința specializărilor.

<sup>69</sup> Aceasta reglementează, în principal, interzicerea oricărei discriminări pe criteriul de sex în educație și rolul ministerului de resort în promovarea, implementarea și monitorizarea principiului egalității de gen în acest domeniu.



*tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021* ce prevedea caracterul prioritar al integrării dimensiunii ce ține de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în educație.

#### **4.2 Rata crescută în rândul femeilor a mortalității evitabile prin asistență medicală (Arie de intervenție: Sănătate)**

Indicatorii statistici axați pe măsurarea problemelor din domeniul sănătății conturează o imagine extrem de îngrijorătoare la nivel național. Speranța de viață sănătoasă la naștere a femeilor din România de 60,6 ani în anul 2019 este mult mai mică decât media UE-27, respectiv 65,1 ani în anul 2019<sup>70</sup>. Totodată, în România rata mortalității din cauze care pot fi prevenite cât și din cauze tratabile înregistrează un nivel ridicat de 3.1% față de media UE de 1.61%, ocupând poziția 4 în clasamentul UE, evidențiind necesitatea unei sănătăți publice eficiente și intervenții de prevenire<sup>71</sup>. Principalele cauze ale mortalității evitabile în România sunt: bolile cardiace cronice, bolile asociate pulmonare, afecțiuni oncologice, incidente asociate cu consumul de alcool. În acest context, fiind vorba de afecțiuni considerate atât tratabile cât și prevenite, este evidențiat faptul că sistemul de sănătate românesc reflectă provocări considerabile și necesită reglementări privind furnizarea adecvată a serviciilor medicale.

Indicatorii statistici analizați în diagnoză, indică faptul că femeile din România apelează mai des la servicii medicale, comparativ cu bărbații, însă ponderea persoanelor, în vârstă de 15 ani și peste, care au declarat, în anul 2019, că nu au mers la doctor în ultimele 12 luni, a fost de 55,6% pentru persoanele de sex masculin, față de 60% în anul 2014 și de 43,4% pentru cele de sex feminin, față de 48,1% în anul 2014<sup>72</sup>. Acest fenomen devine extrem de îngrijorător dacă ținem cont de faptul că principala cauză a deceselor la femeile cu vârsta între 15 și 44 de ani la nivel național este cancerul de col uterin, datele statistice indică faptul că doar 30% din femei s-au testat cel puțin odată pentru cancerul de col uterin sau cervical - testul Papanicolau<sup>73</sup>.

O altă problemă importantă care diferențiază România față de celelalte state membre UE este ponderea mare a nașterilor de către mame minore, 4,2% din totalul nașterilor din anul 2019<sup>74</sup>, procent ce ne plasează pe locul doi în lista statelor membre UE, fiind depășită numai de Bulgaria care înregistra 4,7% în anul 2019. Acest fenomen se suprapune peste o altă problemă a femeilor din România și anume accesul scăzut la servicii medicale dedicate sănătății reproductive, cât și gradul de utilizare a acestora, îngrijirea medicală pre și post natală: 76,3% dintre femeile însărcinate au beneficiat de îngrijire medicală pre-natală, procent care ne plasează sub media statelor cel mai puțin dezvoltate, conform clasificării ONU și semnificativ sub media globală, care se situează la 80,3%, respectiv 86,2%<sup>75</sup>.

---

<sup>70</sup> Sursa: Eurostat [hlth\_hlye]

<sup>71</sup> <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/f345b1db.en.pdf?expires=1663231106&id=id&accname=guest&checksum=990D0948A7A2932A0475E3CF1350FD11>

<sup>72</sup> INS, Ancheta de sănătate

<sup>73</sup> Institutul Național de Sănătate Publică, <http://insp.gov.ro/sites/cnepss/wp-content/uploads/2018/05/Analiza-de-situatie-Cancer-col-uterin-2018.pdf>.

<sup>74</sup> Sursa: Eurostat [demo\_faeduc]

<sup>75</sup> Sursa: UNICEF, State of the World's Children, Childinfo, and Demographic and Health Surveys, 2015.

### 4.3 Disparități salariale și rata scăzută a ocupării pe piața muncii în rândul femeilor -Arie de intervenție: Piața muncii

Cu toate că România a înregistrat o creștere a ratei de activitate în rândul persoanelor cu vârste între 15 și 64 de ani în perioada 2014-2018, acest indicator plasează România sub media UE-28<sup>76</sup>. Totodată, ponderea femeilor ocupate care fac parte din această categorie de vârstă este semnificativ mai mică comparativ cu cea a bărbaților la nivel național sau a femeilor de la nivel UE-28. În același timp, observăm diferențe importante între femei și bărbați și în ceea ce privește *rata de ocupare*: ponderea femeilor din România se situează sub cea a bărbaților, fiind semnificativ mai mică comparativ cu cea înregistrată la nivel UE, atât pentru femei, cât și pentru bărbați<sup>77</sup>. Mai mult, indiferent de dimensiunea de analiză a indicatorului care măsoară rata de ocupare pe categorii de vârstă<sup>78</sup>, mediul de rezidență<sup>79</sup> sau nivel educațional<sup>80</sup>, ponderea femeilor ocupate este mai mică decât cea a bărbaților. Acest aspect poate fi un factor explicativ pentru faptul că femeile comparativ cu bărbații se găsesc mai degrabă în risc de sărăcie și excluziune socială, iar înaintarea în vârstă nu face altceva decât să crească și implicit să accentueze disparitățile între femei și bărbați, în defavoarea femeilor atât în ceea ce privește rata ocupării, cât și în cea privind riscul de sărăcie sau excluziune socială. Totodată, un grup vulnerabil care se confruntă cu puternice probleme structurale legate de fenomenul rasismului și al excluziunii sociale, inclusiv în domeniul ocupării, este cel minoritar rom: rata ocupării a fost estimată în anul 2011 la nivelul de 36,3%, șomajul estimat în rândul persoanelor aparținând minorității rome a fost de 48,6%. În acest context, este important de subliniat situația în care se regăsesc femeile rome care înregistrează o participare scăzută pe piața muncii: doar 27% din femeile rome sunt angajate și 36% declară că sunt în căutarea unui loc de muncă. Conform *raportului Sărăcia și ocuparea forței de muncă: situația romilor în 11 state membre ale UE*, 35% dintre femeile rome declară că sunt casnice, dar este neclar dacă această încadrare reflectă o opțiune și doar 17% declarau că au un loc de muncă<sup>81</sup>.

La nivel UE, rata femeilor care își desfășoară activitatea în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial este mai ridicată decât cea a bărbaților, acest aspect fiind valabil și în cazul României<sup>82</sup>. Un aspect important care trebuie menționat în acest context este faptul că în cazul persoanelor din România angajate cu normă parțială, principalul motiv pentru care au acest tip de contract este faptul că nu au găsit un loc de muncă cu normă întreagă. Observăm însă diferența în privința motivului privind responsabilitățile familiale/de îngrijire care îi determină să opteze pentru un loc de muncă cu normă parțială, ponderea femeilor fiind semnificativ mai ridicată decât cea a bărbaților: 3,9% bărbați, respectiv 14,9% femei – în 2018<sup>83</sup>.

În materie de salarizare se observă faptul că există o disparitate între salariile femeilor și cele ale bărbaților<sup>84</sup>, însă diferența majoră există între domenii de activitate în special între cele care pot fi catalogate drept feminizate sau masculinizate<sup>85</sup>. Dezaggregate în funcție de ramura de activitate, datele statistice furnizate de

<sup>76</sup> Sursa: Eurostat [lfsa\_argan]

<sup>77</sup> Sursa: INS [AMG156F]

<sup>78</sup> Sursa: INS [AMG156F]

<sup>79</sup> Sursa: Eurostat [lfst\_r\_ergau]

<sup>80</sup> Sursa: Eurostat [lfsq\_ergaed]

<sup>81</sup> Sursa: Fundamental Rights Agency (Violence against women: an EU-wide survey, 2012) *Sărăcia și ocuparea forței de muncă: situația romilor în 11 state membre ale UE, 2016*

<sup>82</sup> Sursa: Eurostat [lfsi\_pt\_a]

<sup>83</sup> Sursa: Eurostat [lfsa\_epgar]

<sup>84</sup> Clivajul este de 3%, fiind cel mai mic înregistrat în UE. Sursa: Eurostat [teqges01]

<sup>85</sup> Sursa: Eurostat [earn\_gr\_gpgr2]

Eurostat arată că, în România, cea mai mare disparitate se înregistrează în sectorul financiar și al asigurărilor, aceasta fiind de 30% și încadrându-se în tendința generală la nivel european, disparitățile fiind reduse în domeniul imobiliar, respectiv 1.8<sup>86</sup>. Însă, trebuie observat că acestea sunt domenii cu precădere masculinizate, procentul de femei angajate fiind mic. Diferențe semnificative sunt înregistrate în industria prelucrătoare și în domeniul informației și comunicării, unde veniturile bărbaților sunt, în medie, mai mari decât cele ale femeilor cu 20% -19.5, respectiv 17.4<sup>87</sup>. O altă diferență salarială există între domeniul public și cel privat, femeile care activează în mediul privat tind la câștiguri salariale mai mici, pe de o parte în raport cu bărbații angajați în privat, dar și cu femeile care lucrează în sistemul public. Important de menționat este faptul că în mediul public, aceste diferențe au înregistrat o scădere în special între 2015 – 12,2 și 2017 – 5,4, pe când în mediul privat, diferențele salariale au crescut ușor, respectiv de la 4,6 în anul 2014, la 7 în anul 2017<sup>88</sup>. Totodată, disparitatea generală de venit între femei și bărbați tinde să crească o dată cu vârsta<sup>89</sup>: de la -1.1% pentru vârste mai mici de 25 de ani la 17.5% pentru cei cu vârste de peste 65 de ani.<sup>90</sup>

Observăm așadar că, deși România a înregistrat în 2019, conform Gender Equality Index, cel mai mic indice din Europa în ce privește disparitățile salariale dintre femei și bărbați, datele dezagregare accesibile indică persistența transversală a acestui clivaj și o vulnerabilitate mai mare a femeilor sub acest aspect în anumite domenii de activitate, în funcție de vârstă, precum și în sectorul privat.

Trebuie precizat că principiul remunerării egale între femei și bărbați, prevăzut de art. 157 TFUE și de *Directiva 2006/54/CE*<sup>91</sup> este reglementat de art. 41 din Constituția României. Totodată, *Codul muncii* transpune integral principiul la art. 6 alin. (3), stabilind că „pentru *muncă egală sau de valoare egală*, este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex *cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare*. Cu toate acestea, legislația națională nu stabilește explicit criteriile pentru a distinge ce constituie munca de valoare egală, care sunt criteriile prin care o muncă este evaluată sau cum se poate stabili o ierarhie între diferite categorii de muncă excepție făcând schemele salariale pentru funcționarii publici. Cu toate acestea, jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene a subliniat în repetate rânduri că statele membre ar trebui să clarifice conceptul de „muncă de aceeași valoare” în legislația internă și că valoarea muncii ar trebui evaluată și comparată pe baza unor criterii obiective precum: cerințele educaționale, profesionale și în materie de formare; competențele, efortul și responsabilitatea; munca prestată efectiv și natura sarcinilor în cauză.

O legislație care să asigure transparența în domeniul salarizării facilitează aplicarea efectivă a principiului remunerației egale pentru muncă egală și de valoare egală, arătând potențialele discriminări care apar pe acest palier și contribuind la atragerea atenției și la o mai bună înțelegere a cauzelor care fac posibil acest tip de clivaj. Având în vedere deopotrivă datele statistice privind România pentru disparitățile de venit între femei și bărbați, precum și contextul strategic și juridic la nivel european, se impune ca și România să abordeze această problemă, în mod adecvat și să se asigure că principiul este respectat în practică.

---

<sup>86</sup> Sursa: Eurostat [earn\_gr\_gpr2]

<sup>87</sup> idem

<sup>88</sup> Sursa: Eurostat [earn\_gr\_gpr2ct]

<sup>89</sup> idem

<sup>90</sup> Sursa: Eurostat [earn\_gr\_gpr2ag]

<sup>91</sup> *Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă)*

#### **4.4 Persistența rolurilor tradiționale în familii/cupluri și absența mecanismelor instituționale de reconciliere între muncă și viață privată - Aria de intervenție: Echilibrul dintre viața profesională și viața privată**

Cu toate că la nivelul UE-28 s-a înregistrat un progres în adoptarea unei culturi parteneriale, acest lucru ia valori inegale la nivelul statelor membre, România plasându-se pe ultimele locuri în ceea ce privește echilibrul muncă-viață privată<sup>92</sup>. Persistența rolurilor tradiționale în familii/cupluri și absența mecanismelor instituționale de reconciliere între muncă-viață privată determină, în continuare, o distribuție inegală a muncii domestice și de îngrijire, având implicit un efect negativ asupra asigurării egalității de șanse între femei și bărbați. Femeile rămân responsabile în continuare de mare parte din aceste activități specifice vieții de familie și în gospodărie.

În România, unul dintre factorii direct responsabili de acest dezechilibru îl reprezintă numărul inadecvat de creșe și grădinițe raportat la numărul de copii antepreșcolari și preșcolari, în special numărul mic de creșe raportat la nevoile populației. La nivelul anului școlar 2016-2017, conform INS, în învățământul antepreșcolar au funcționat 363 creșe: unități independente și secții din cadrul altor unități care școlarizează acest nivel de învățământ - grupuri școlare. În anul 2018, un număr de aproximativ 20 de mii de copii cu vârsta de 1 și 2 ani erau înscriși în grădinițe, număr extrem de mic raportat la totalul copiilor din această categorie de vârstă<sup>93</sup>. Menționăm faptul că procentul copiilor înscriși la grădiniță scade semnificativ în cazul copiilor romi, doar 38% în anul 2015<sup>94</sup>. Absența echilibrului are un impact negativ mai pronunțat asupra categoriilor deja vulnerabile ale populației și, în special, asupra femeilor aflate în risc de sărăcie și excluziune socială. Motivele financiare reprezintă cel mai invocat argument pentru neaccesarea serviciilor formale de îngrijire a copiilor, mai ales de către familiile/cuplurile din mediul rural<sup>95</sup>.

Rata scăzută a îngrijirii formale a copiilor, în special a celor antepreșcolari, reprezintă o cauză directă a decalajelor dintre femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea, veniturile femeilor și perspectivele de evoluție profesională. Vârsta copiilor și nivelul de educație a părinților au un impact important asupra ratei de ocupare în rândul femeilor. În raport cu acești indicatori, cea mai scăzută rată de ocupare o au femeile care au absolvit cel mult școala gimnazială și au un copil cu vârsta până în șase ani – doar 34,4% dintre acestea sunt ocupate pe piața muncii<sup>96</sup>. Cu toate că ponderea bărbaților ocupați pe piața muncii rămâne stabilă pentru aceia care trăiesc în gospodării cu doi sau trei copii, în procent de 87,2%, respectiv 80,3%, rata de ocupare a femeilor descrește dramatic, doar 49,5% dintre femeile cu trei copii fiind ocupate pe piața muncii. Disparitățile nivelului de ocupare între femei și bărbați, în defavoarea femeilor, rămân semnificative pentru toate nivelurile de educație, număr de copii și vârsta acestora, dar sunt comparativ mai scăzute pentru absolvenții de educație terțiară.

---

<sup>92</sup> Sursa: Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați. Gender Equality Index 2017 – Measuring gender equality in the European Union 2005-2015.

<sup>93</sup> Institutul Național de Statistică, Sistemul educațional din România. Date sintetice 2016-2017, 2018, disponibil: [http://www.insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/sistemul\\_educational\\_in\\_romania\\_2016\\_2017.pdf](http://www.insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/sistemul_educational_in_romania_2016_2017.pdf)

<sup>94</sup> Fundamental Rights Agency (Violence against women: an EU-wide survey, 2012), *Sărăcia și ocuparea forței de muncă: situația romilor în 11 state membre ale UE*, 2016

<sup>95</sup> Sursa: EUROSTAT [ilc\_ats04]

<sup>96</sup> Sursa: EUROSTAT [lfst\_hheredch]

#### 4.5 Ponderea scăzută a femeilor în poziții de conducere - Aria de intervenție: Participarea la decizie

Participarea la decizie reprezintă unul dintre sectoarele în care România înregistrează scoruri foarte scăzute, dacă este analizat din perspectiva egalității de șanse între femei și bărbați. Indiferent dacă ne referim la mediul public sau privat, ponderea femeilor în poziții care favorizează participarea la decizii este relativ mică și situează România mult sub media UE-28. Spre exemplu, reprezentarea politică la nivel național rămâne scăzută în comparație cu media europeană, cu toate că putem vorbi în acest caz de o evoluție ascendentă semnificativă de la 11,9% femei în Parlamentul național în anul 2014 la aproape 20% în anul 2019<sup>97</sup>. La nivel local, proporția femeilor primar era în anul 2019 de 4,5%, considerabil mai scăzută față de media europeană de 15,4%<sup>98</sup>, iar proporția femeilor membre în consiliile locale fiind în anul 2019 de 12,4%, însă departe de media europeană de 32,6%<sup>99</sup>. Acest aspect poate fi explicat și prin faptul că femeile înregistrează o rată scăzută de participare politică, cu alte cuvinte avem un procent mic de femei care candidează și sunt alese la nivel național, regional sau local. Însă, în administrația publică centrală regăsim o situație mai echilibrată, proporția femeilor angajate la acest nivel este superioară mediei europene, respectiv 49,6% RO, față de media UE de 41,7% în 2018<sup>100</sup>.

În mediul privat, ponderea femeilor în rândul administratorilor ne-executivi ai marilor companii cotate la bursă era în anul 2019 de 14,4%, procent care reprezintă mai puțin de jumătate din media europeană, indicator care înregistrează totuși o tendință ascendentă în perioada 2014-2019<sup>101</sup>. Tendință ascendentă este identificată și în rândul ponderii femeilor directorilor executiv - CEO, însă raportul acestora continuă să fie extrem de scăzut: 6,9% în anul 2019<sup>102</sup>.

### Obiective generale și specifice

#### Arie de intervenție: Educație

Obiectiv general:

Prevenirea și combaterea stereotipurilor și prejudecăților de gen din sistemul de învățământ.

Obiective specifice:

1.1 Eliminarea stereotipurilor și prejudecăților privind rolurile și responsabilitățile femeilor și bărbaților în familie și în societate, prin măsuri adecvate în domeniul educației

1.1 a) Includerea unor noțiuni legate de stereotipuri, prejudecăți, drepturi egale, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, discriminare, discriminare multiplă, în cadrul programelor școlare, conform calendarului dezvoltărilor curriculare pentru ciclul liceal și gimnazial.

<sup>97</sup> Sursa: EIGE [pdt\_wmid\_natparl]

<sup>98</sup> Sursa: EIGE [pdt\_wmid\_locpol]

<sup>99</sup> Sursa: EIGE [pdt\_wmid\_locpol]

<sup>100</sup> Sursa: EIGE [pdt\_wmid\_natadmin]

<sup>101</sup> Sursa: EIGE [pdt\_wmid\_comp]

<sup>102</sup> Sursa: EIGE [pdt\_wmid\_comp]

1.1 b) Includerea în programul național “Școala altfel” din unitățile de învățământ preuniversitar a unor activități care să promoveze egalitatea de șanse și de tratament.

1.1 c) Angajarea/desemnarea unui expert în egalitate de șanse la nivelul inspectoratelor școlare și/sau a unităților școlare, care în îndeplinirea atribuțiilor sale, să organizeze periodic sesiuni de informare și exerciții interactive cu elevii, părinții și cadrele didactice, cu scopul de a promova egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

1.1 d) Formarea inițială și continuă a experților în egalitate de șanse din Inspectoratele Școlare și unitățile școlare, precum și a personalului didactic (inclusiv directorii și consilierii școlari) din învățământul pre- universitar pentru a avea o abordare pedagogică care să favorizeze egalitatea și pluralismul.

1.1 e) Campanie la nivel național privind stereotipurile și prejudecățile despre femei și bărbați, adresată publicului general, în special părinților, reprezentanților legali și îngrijitorilor ().

1.1 f) Campanie la nivel național privind respectarea dreptului la tratament egal pentru persoane supuse discriminărilor multiple pe bază de dizabilitate, etnie, status socioeconomic, migrație, religie, adresată elevilor și studenților.

1.2 Eliminarea factorilor care conduc la dezechilibre între femei și bărbați în anumite domenii de studiu, inclusiv în cele STEM

1.2 a) Dezvoltarea la nivel național a unui program de orientare și consiliere prin care să se încurajeze participarea echilibrată a fetelor/femeilor și băieților/bărbaților în domeniile STEM

1.2 b) Identificarea cauzelor care duc la diminuarea ponderii femeilor care continuă studiile masterale și doctorale

#### Arie de intervenție: **Sănătate**

Obiectiv general:

Creșterea gradului de accesare a serviciilor de sănătate pentru femei și bărbați

Obiective specifice (*măsuri/ rezultatele acțiunilor*):

2.1 Creșterea nivelului de îngrijire de calitate pre și post natală, inclusiv pentru grupuri vulnerabile

2.1 a) Susținerea de cursuri de formare continuă pentru medicii de familie, asistenții medicali comunitari, moașe și mediatori sanitari în scopul dezvoltării abilităților de a lucra cu femeile aparținând grupurilor vulnerabile, inclusiv derularea de caravane medico- sociale pentru informare și furnizarea de servicii medico-sociale integrat.

2.1 b) Dezvoltarea unui program la nivel național în vederea acordării unui ajutor material destinat femeilor din grupurile vulnerabile pentru perioada pre-natală și perioada post-natală (produse și servicii destinate mamei și copilului în primul an după naștere).

2.2 Facilitarea utilizării serviciilor medicale privind sănătatea sexuală și reproductivă, precum și de planificare familială, în mod gratuit, universal și adecvat

2.2 a) Campanii de informare privind sănătatea reproducerii în grupurile dezavantajate, abordarea problemelor de confidențialitate în comunitățile rurale mici, sprijinirea alegerii în cunoștință de cauză a încetării sarcinii, monitorizarea comportamentelor și formarea profesioniștilor în planificarea familială.

2.2 b) Campanii de informare privind importanța educației pentru sănătatea reproducerii în grupurile dezavantajate, abordarea problemelor de confidențialitate în comunitățile rurale mici, sprijinirea alegerii în cunoștință de cauză a încetării sarcinii, monitorizarea comportamentelor și formarea profesioniștilor în planificarea familială, din perspectiva prevenirii și combaterii abuzurilor sexuale și respectarea drepturilor la nediscriminare, inclusiv pentru fetele și femeile cu dizabilități.

2.2 c) Lansarea unor dezbateri și inițiative cu actorii competenți, referitor la pilotarea în mediul urban și în mediul rural, inclusiv în comunități rurale marginalizate a unui proiect privind amplasarea în locuri publice de automate cu absorbante sanitare, care să asigure accesul constat și la un preț simbolic.

2.2 d) Lansarea unor dezbateri și inițiative cu actorii competenți, referitor la pilotarea în mediul urban și în mediul rural, inclusiv în comunități rurale marginalizate a unui proiect privind amplasarea în locuri publice de automate cu prezervative, care să asigure accesul constat și la un preț simbolic.

### 2.3 Creșterea utilizării serviciilor de prevenție și screening, inclusiv pentru grupurile vulnerabile

2.3 a) Campanii de informare și conștientizare privind importanța screening-ului pentru cancerul de col uterin, cancerul la sân, cancerul colorectal, precum și a screening-ului prenatal, organizate inclusiv la nivel local, sub coordonarea specialiștilor în sănătate publică.

2.3 b) Dezvoltarea unui program „Caravana medicală”, la nivel național, destinat persoanelor din comunități marginalizate, în vederea creșterii informării și utilizării serviciilor de prevenție și screening, în conformitate cu normele metodologice avizate de Ministerul Sănătății și în coordonarea specialiștilor de sănătate publică.

### Arie de intervenție: Piața muncii

#### Obiectiv general:

Asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii, în special în ceea ce privește rata de ocupare, veniturile și domeniile de ocupare

#### Obiective specifice (*măsuri/rezultatele acțiunilor*):

3.1 Promovarea perspectivei de șanse și de tratament în politicile de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă

3.1. a) Monitorizarea integrării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în politicile care vizează ocuparea, mobilitatea și migrația forței de muncă

3.1. b) Ateliere de formare/ informare a autorităților publice de la nivel local, județean și național în domeniul politicilor de ocupare, mobilitate și migrația forței de muncă în ceea ce privește integrarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în aceste domenii

3.1 c) Monitorizarea sistematică a decalajelor dintre femei și bărbați înregistrate în România în domeniul ocupării active a femeilor

3.2 Consolidarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați prin transparentizare, atât în domeniul public, cât și în domeniul privat

3.2.a) Adaptarea legislației în vederea aplicării efective a principiului remunerării egale pentru muncă egală și muncă de valoare egală între femei și bărbați prin implementarea Recomandării Comisiei nr. 2014/124/UE privind consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei

3.2 b) Formarea inspectorilor de muncă pentru a putea identifica inegalități de remunerare între femei și bărbați

3.2 c) Derularea unei campanii de sensibilizare în rândul angajaților și angajatorilor privind fenomenul discriminării la locul de muncă, în ceea ce privește diferențele de remunerare între femei și bărbați

3.2 d) Colectarea și publicarea periodică și riguroasă a datelor statistice dezagregate regional și în funcție de sex și domeniu de activitate, care să permită analiza și combaterea diferenței de remunerare

3.3 Reducerea riscului de sărăcie și excluziune a femeilor, prin o mai bună ocupare pe piața forței de muncă și reducerea fenomenului discriminării

3.3. a) Participarea femeilor în programe de învățare pe tot parcursul vieții pentru dezvoltarea de competențe și calificări care să ducă la creșterea gradului de ocupare și a mobilității pe piața muncii.

3.4 Promovarea unui mediu non-discriminatoriu și incluziv la locul de muncă

3.4 a) Formarea personalului din Inspekția Muncii pentru a identifica și interveni în cazuri de discriminare la locul de muncă: hărțuire, discriminare la angajare și promovare.

3.4 b) Derularea unei campanii de sensibilizare în rândul angajaților și angajatorilor privind dimensiunile multiple ale discriminării la locul de muncă, inclusiv în procesul de angajare

3.4 c) Elaborarea unui ghid de bune practici folosite la nivel european și internațional pentru gestionarea cazurilor de discriminare la locul de muncă de către autoritățile responsabile, cum ar fi Inspekția Muncii

3.4 d) Modificarea și completarea cadrului legislativ în vederea asigurării vizibilității angajatorilor și angajaților sancționați pentru hărțuire la locul de muncă și discriminare la locul de muncă, pe criteriile de sex

Arie de intervenție: Echilibrul dintre viața profesională și viața privată<sup>103</sup>.

Obiectiv general:

Creșterea gradului de acordare a serviciilor destinate tuturor persoanelor active pe piața muncii pentru echilibrarea muncii și a vieții private.

<sup>103</sup> Până de curând, domeniul purta numele generic reconcilierea dintre viața profesională și cea privată, abordarea recentă a UE preferă sintagma echilibru: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=ro>. Vezi și Directiva privind echilibrul muncă-viață personală: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-20-2019-INIT/en/pdf>. Termenul a fost preluat și utilizat și de către Presedinția română a Consiliului Uniunii Europene: <https://www.romania2019.eu/2019/06/13/un-echilibru-mai-bun-intre-viata-profesionala-si-cea-privata-a-parintilor-si-ingrijitorilor-in-ue-consiliul-adopta-noi-norme/>.



Obiective specifice (*măsuri/rezultatele acțiunilor*):

4.1 Creșterea gradului de conștientizare în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și viața privată, în rândul persoanelor active pe piața muncii

4.1. a) Campanii de informare privind condițiile și beneficiile accesării concediului paternal

4.1. b) Organizarea de campanii de conștientizare a folosirii instrumentelor de lucru alternative, respectiv muncă cu timp flexibil și a telemuncii pentru părinți (munca la distanță)

4.1 c) Realizarea unei cercetări privind percepția publică privind necesitatea asigurării echilibrului între viața profesională și de familie, pentru a identifica posibilele impedimente ale implementării eficiente a noilor reglementări

4.1 d) Identificarea bunelor practici pentru realizarea echilibrului între viața profesională și cea de familie și redactarea unui ghid de bune practici în scopul distribuirii acestuia în instituțiile publice și în companiile private

4.1 e) Organizarea unor sesiuni de informare cu angajați ai instituțiilor administrației publice și mediul privat, cu privire la noile reglementări în domeniul echilibrului dintre viața profesională și viața privată

4.2 Prevenirea factorilor ce determină fenomene precum uzura și extenuarea la locul de muncă (*burnout*)

4.2 a) Organizarea de ateliere de formare a personalului din domeniul resurselor umane privind prevenirea factorilor care determină uzura și extenuarea la locul de muncă, inclusiv prin promovarea mecanismelor de echilibrare a vieții profesionale cu cea de familie

4.2 b) Sesiuni de informare în rândul angajaților cu privire la drepturile și responsabilitățile salariaților cu privire la condițiile de muncă și programul de lucru în vederea echilibrării muncii și vieții private

4.3 Creșterea gradului de conștientizare cu privire la nevoia de servicii de educație de tip formal alternativ și/sau complementar în cadrul creșelor

4.3 a) Dezvoltarea de complexe sociale de servicii, în parteneriat cu DGASPC, în vederea asigurării serviciilor de tip creșă și/sau centru de zi, în funcție de nevoile identificate la nivel de comunitate

**Arie de intervenție: Participarea la decizie**

Obiectiv general:

Participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de decizie în viața publică și politică.

Obiective specifice (*măsuri/ rezultatele acțiunilor*):

5.1 Identificarea și implementarea măsurilor și bunelor practici care promovează egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește participarea la decizie în mediul public și mediul privat

5.1 a) Realizarea de analize privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la nivelul administrației publice centrale

5.1 b) Realizarea de analize privind participarea femeilor și bărbaților în procesele electorale

5.1 c) Realizarea de analize privind participarea femeilor și bărbaților în cadrul partidelor politice, la nivelul tuturor structurilor

5.1 d) Identificarea bunelor practici care pot îmbunătăți echilibrul între femei și bărbați privind participarea la decizie în mediul public și mediul privat

5.1 e) Organizarea de sesiuni de formare în leadership pentru femeile din partidele politice

5.1 f) Susținerea inițiativelor de adoptare a măsurilor afirmative, în special cote de tip „fermoar” privind creșterea numărului de femei în procesul de decizie politic sau economic

5.2 Combaterea factorilor formali și informali care previn accesul echitabil al femeilor și al bărbaților la funcții de conducere, în domeniul public și privat

5.2 a) Studiu cu privire la înțelegerea fenomenului „plafonul de sticlă” și luarea unor măsuri care să ducă la eliminarea sa, cu accent pe domeniile și sectoarele identificate în analiza diagnostic

5.2 b) Crearea de rețele de sprijin care să contribuie la creșterea accesului femeilor în funcții de conducere în domeniul public și privat

5.3 Creșterea gradului de conștientizare cu privire la concilierea vieții profesionale cu viața privată în partidele politice

5.3 a) Realizarea de sesiuni de informare pentru persoanele implicate în funcții de conducere în partidele politice privind bunele practici de conciliere a vieții profesionale cu cea familială

5.4 Integrarea perspectivei egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în politicile de securitate și apărare

5.4 a) Creșterea reprezentării și participarea semnificativă a femeilor în negocierile de pace, procesele de mediere și în cadrul misiunilor de menținere a păcii

5.5 Integrarea perspectivei egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în mass-media

5.5 a) Crearea de rețele de sprijin care să contribuie la creșterea accesului femeilor în funcții de conducere în mass-media

- 1 bază de date cu numărul de rețele de sprijin și al femeilor în funcții de decizie din mass-media.

5.5 b) Creșterea reprezentării și participarea semnificativă a femeilor în mass-media

5.5 c) Realizarea de sesiuni de informare pentru persoanele implicate în funcții de conducere în mass-media

Arie de intervenție: Abordarea integratoare de gen

Obiectiv general:

Îmbunătățirea procesului de elaborare și implementare a politicilor publice folosind abordarea integratoare de gen.

Obiective specifice (*măsuri/ rezultatele acțiunilor*):

6.1 Respectarea principiilor bugetării echitabile de gen, la toate nivelurile administrației publice

6.1 a) Realizarea unui audit al bugetării de gen pentru principalele politici publice implementate în perioada 2022-2027

6.1 b) Elaborarea, în parteneriat cu societatea civilă și mediul academic, al unui curs în cadrul căruia să se predea principiile bugetării de gen - studii economice

6.1 c) Realizarea unui studiu de impact de gen al alocărilor bugetare în domenii selectate, cum este sănătatea, piața muncii

6.2 Creșterea gradului de conștientizare cu privire la nevoia includerii unui expert în egalitate de șanse și tehnician în egalitate de șanse atât în mediul public cât și în mediul privat

6.2 a) Modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 având ca obiect caracterul obligatoriu al angajării/desemnării expertului în egalitatea de șanse și tehnicianului în egalitatea de șanse în mediul public și cel privat

6.2 b) Dezvoltarea unui program de schimb de bune practici între experții/ tehnicienii în egalitatea de șanse și organizarea unei sesiuni de informare anuale

6.3 Includerea principiilor abordării sensibile la vulnerabilitățile și discriminările multiple în formularea și implementarea politicilor publice

6.3 a) Realizarea unui studiu prin care să fie identificate modalități de includere a acestei abordări în cadrul politicilor publice

6.3 b) Realizarea unui compendiu ce descrie în mod unitar procedurile de intervenție și metodologiile în domeniul prevenirii și combaterii violenței domestice și violenței împotriva femeilor, din perspectiva utilizării abordării multiplelor vulnerabilități și discriminări în activitatea judecătorilor, procurorilor, avocaților, polițiștilor, asistenților sociali, cadrelor didactice și profesioniștilor în domeniul sănătății și protecției copiilor.

6.4 Întărirea capacității instituționale de a implementa politici care să susțină egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul administrației publice centrale și locale

6.4 a) Formarea președinților COJES cu privire la aplicarea principiilor egalității de șanse și de tratament la nivel local și județean, inclusiv în ceea ce privește bugetarea echitabilă

6.4 b) Introducerea obligativității consultării expertului egalitate de șanse în activitatea comisiei paritare, conform art. 13 din Hotărârea nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective de muncă

6.4 c) Completarea legii nr. 202/2002 în vederea creșterii capacității ANES de monitorizare a implementării Strategiei și a cadrului normativ privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniile cheie ale vieții sociale prin alocarea unui buget consolidat

6.4 d) Creșterea numărului de personal angajat permanent în cadrul ANES, pe baza unei evaluări a nevoilor care decurg din implementarea și monitorizarea Strategiei 2022-2027

6.4 e) Realizarea unei analize a legislației naționale din perspectiva principiului egalității șanse și de tratament între femei și bărbați Rezultate:

#### Arie de intervenție: Monitorizare

Obiectiv general:

Raportarea gradului de implementare a activităților asumate în cadrul Pilonului Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Obiective specifice (*măsuri/rezultatele acțiunilor*):

7.1 Raportarea gradului de implementare a activităților asumate în cadrul Pilonului Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați

7.1 a) Monitorizarea măsurilor cuprinse în Planul de acțiuni – Pilonul Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați

7.2 Evaluarea finală a Pilonului Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați

7.2 a) Realizarea unei analize privind îndeplinirea obiectivelor asumate în cadrul Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice 2022- 2027 - Pilonul Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați

### **Programe și direcții de acțiune**

Programele și direcțiile de acțiune care vor sprijini atingerea obiectivelor și implementarea strategiei se regăsesc în planul de acțiune corespunzător celor șapte arii de intervenție ale domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, respectiv în anexa la prezenta Strategie.

Se va urmări asigurarea concordanței măsurilor adoptate în Strategie cu programele incluse în planurile strategice instituționale ale instituțiilor cu responsabilități în implementarea prezentei Strategii.

### **Rezultate așteptate**

Rezultatele așteptate care vor sprijini atingerea obiectivelor și implementarea strategiei se regăsesc în planul de acțiune corespunzător celor șapte arii de intervenție ale domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, respectiv în anexa la prezenta Strategie.

## Indicatori

Indicatorii pe baza cărora se va măsura evoluția implementării strategiei se regăsesc în planul de acțiune corespunzător celor șapte arii de intervenție ale domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, respectiv în anexa la prezenta Strategie.

## Proceduri de monitorizare și evaluare

În conformitate cu prevederile Legii nr 202/2002 privind egalitatea și de tratament de șanse între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 217/2003 privind prevenirea și combaterea violentei domestice, republicată, cu modificările și completările ulterioare și a H.G. nr. 177/2016, monitorizarea, evaluarea și raportarea prezentei strategii și a Planului de acțiuni aferent, se va realiza în coordonarea ANES.

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

Stadiul implementării Strategiei va fi evaluat pe baza unor rapoarte de monitorizare elaborate anual de către ANES, în urma raportărilor efectuate de către toate instituțiile cu responsabilități în domeniu care se regăsesc în Planul de acțiuni. Autoritățile și instituțiile publice cu responsabilități în implementarea Planului de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027 vor elabora și vor transmite un raport anual cu privire la stadiul de îndeplinire a acțiunilor care le revin potrivit domeniilor specifice de competență.

De asemenea, evaluarea impactului Strategiei se va realiza prin raportarea la indicatorii stabiliți în Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027.

În vederea realizării măsurilor prevăzute în prezenta Strategie, fiecare instituție cu atribuții în domeniu, are obligația de a desemna un reprezentant, care va facilita și asigura monitorizarea implementării strategiei la nivel intern și va asigura colaborarea cu ANES și cu celelalte instituții responsabile în ceea ce privește implementarea/monitorizarea/evaluarea/raportarea strategiei.

ANES în parteneriat cu instituțiile cu atribuții în domeniu și organizațiile neguvernamentale, va asigura mediatizarea Strategiei, precum și diseminarea informațiilor relevante și bunele practici identificate în domeniu.

Planul de acțiune pentru implementarea Strategiei este prezentat în anexa la prezenta.

### **Instituții responsabile**

Instituțiile responsabile în implementării strategiei se regăsesc în planul de acțiune corespunzător celor șapte arii de intervenție ale domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, respectiv în anexa la prezenta Strategie.

### **Implicații bugetare și surse de finanțare**

Finanțarea măsurilor prevăzute în Strategie se va asigura cu încadrarea în plafoanele de cheltuieli stabilite pentru anul 2022 și anii următori.

Totodată, strategia trasează o serie de obligații pentru autoritățile/instituțiile responsabile care, după aprobarea strategiei vor analiza în detaliu implicațiile financiare și vor aloca sumele aferente realizării diferitelor acțiuni, cu încadrare în limitele bugetelor aprobate anual.

Sursele de finanțare sunt prevăzute în cuprinsul planului de acțiune corespunzător celor șapte arii de intervenție ale domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, respectiv în anexa la prezenta Strategie.

### **Implicații asupra cadrului juridic**

Măsurile prevăzute în cuprinsul Strategiei naționale privind egalitatea șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice 2022-2027 constituie repere importante de ghidare și orientare pentru îmbunătățirea cadrului legislativ în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, prin elaborarea de metodologii, ghiduri, cercetări, analize.

## PILONUL II: PREVENIREA ȘI COMBATerea VIOLENȚEI DOMESTICE ȘI A VIOLENȚEI ÎMPOTRIVA FEMEILOR

### Priorități, politici și cadrul legal existent

#### 1. Priorități strategice în domeniile relevante pentru violența domestică și violența împotriva femeilor

Eliminarea violenței domestice și a violenței împotriva femeilor este o temă prioritară pe agenda europeană, fiind una dintre prioritățile asumate la nivelul UE prin intermediul *Strategiei privind Egalitatea de Gen pentru perioada 2020-2025*<sup>104</sup>. Comisia subliniază rolul crucial al unei prevenții eficiente, bazate pe dezvoltarea unor relații nonviolente și pe o educație timpurie a fetelor și a băieților în materia egalității de șanse între femei și bărbați. Prevenirea necesită, de asemenea, o abordare pluridisciplinară, în special în cadrul sistemului de justiție penală, în serviciile de sprijinire a victimelor, în programele destinate autorilor infracțiunilor, precum și în serviciile sociale și de sănătate. Strategia UE subliniază importanța vulnerabilităților multiple, argumentând că probabilitatea de a se confrunta cu diferite forme de violență este mai mare în cazul femeilor care au probleme de sănătate sau dizabilități, precum și în cazul femeilor din grupuri vulnerabile. Comisia urmărește să implementeze măsuri suplimentare de prevenire și combatere a formelor specifice de violență bazată pe criteriul de sex. Una dintre propuneri constă în prezentarea unei inițiative în vederea extinderii domeniilor criminalității în care este posibilă armonizarea, pentru a include forme specifice de violență pe criteriul de sex, în conformitate cu art. 83 alin. (1) din TFUE – așa-numitele „euroinfracțiuni”. Totodată, Comisia își îndreaptă atenția spre serviciile digitale, urmând să propună un act normativ pentru a clarifica responsabilitățile platformelor online în ceea ce privește conținutul diseminat de utilizatori. Fenomenul traficului de persoane constituie în continuare o temă actuală, atât în interiorul, cât și în afara UE, unde în special femei și fete sunt traficate în scopul exploatarei sexuale. În acest context, în anul 2020, Comisia a adoptat o strategie a UE privind drepturile victimelor și în anul 2021 o altă strategie privind eradicarea traficului de persoane. În România, există o strategie distinctă care abordează traficul de persoane.

Totodată, România trebuie avute permanent în vedere o serie de probleme specifice, iar acestea au fost sintetizate de către Comitetul CEDAW, care a formulat următoarele recomandări:

*„a) îmbunătățirea colectării sistematice a datelor dezagregate cu privire la cazurile de violență pe criterii de sex și discriminare împotriva femeilor, precum și numărul de ordine de protecție, și includerea acestor date în următorul raport periodic;*

<sup>104</sup> A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, disponibilă la:

[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/gender-equality-strategy-2020-2025\\_en.pdf?fbclid=IwAR3jchHXWduniPLKMwj0g5ldjBoeM6nDidc8TfV4Ma7Kk7ovYQVJY-9ZDRk](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender-equality-strategy-2020-2025_en.pdf?fbclid=IwAR3jchHXWduniPLKMwj0g5ldjBoeM6nDidc8TfV4Ma7Kk7ovYQVJY-9ZDRk)

b) adoptarea pachetului legislativ care să abordeze toate formele de violență bazată pe criterii de sex, inclusiv violența între persoanele căsătorite și cele aflate în uniuni consensuale, în viața publică și privată, precum și violul marital, și armonizarea legislației naționale privind violența împotriva femeilor cu Convenția de la Istanbul, și abordarea în mod specific a violenței împotriva femeilor rome;

c) introducerea ordinelor de protecție eliberate de poliție, în plus față de ordinele de protecție existente în instanță și elaborarea rapidă a reglementărilor necesare pentru emiterea ordinelor de protecție de urgență și să le aplice atât persoanelor căsătorite, cât și celor aflate în uniuni consensuale;

d) accelerarea punerii în aplicare a inițiativelor poliției pentru a preveni retragerea plângerii de către victimă, introducerea urmăririi penale ex-officio pentru infracțiunile de violență pe criterii de sex împotriva femeilor și să se asigure că respectivele cazuri, inclusiv de violență domestică, nu sunt supuse în niciun caz procedurilor de mediere;

e) facilitarea sarcinii aducerii de probe victimelor care solicită ordine de protecție, să garanteze punerea lor în aplicare de către poliție și instanțe, să garanteze accesul la asistență juridică gratuită în procedurile legate de ordinele de protecție, să consolideze colaborarea dintre poliție și asistenții sociali în investigarea cazurilor de violență pe criterii de sex împotriva femeilor și fetelor și să ia măsuri pentru a preveni în mod eficient încălcarea proprietății și urmărirea victimei de către agresor;

f) instituirea obligativității consolidării capacității pentru judecători, procurori, avocați, ofițeri de poliție, asistenți sociali și profesioniști în domeniul sănătății, cu privire la aplicarea strictă a legislației care incriminează violența împotriva femeilor și la protocoalele referitoare la tratarea victimelor într-o manieră sensibilă cu privire la dimensiunea de sex, precum și să facă publice procedurile standard referitoare la violența bazată pe criterii de sex împotriva femeilor;

g) să se asigure că femeile și fetele victime ale violenței bazate pe criterii de sex beneficiază de acces liber și fără obstacole la asistență medicală și psihologică, la adăposturi sigure aflate la distanțe rezonabile, precum și la servicii de consiliere și reabilitare în toate regiunile din Statul parte.”<sup>105</sup>

---

<sup>105</sup> Comitetul pentru Eliminarea tuturor Formelor de Discriminare împotriva Femeii, *Observații finale privind rapoartele periodice combinate 7 și 8 ale României*, p.6



Pornind de la aceste recomandări, potrivit aspectelor menționate, în secțiunile anterioare se poate observa, fără echivoc, faptul că România a cunoscut o evoluție vizibilă la punctele b)<sup>106</sup>, c)<sup>107</sup>, d), e), f)<sup>108</sup> și g). Celelalte recomandări continuă să fie în atenția autorităților și, de aceea implicit au fost elemente luate în considerare pentru actuala strategie.

## 2. Politici publice

Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 a definit, pentru prima dată, într-o abordare ambivalentă a domeniilor specifice aflate în competența ANES, un pilon distinct de obiective și măsuri menite să abordeze o parte fundamentală a fenomenului violenței domestice. Obiectivele generale conturate de strategia menționată, au fost următoarele:

- consolidarea cadrului legislativ din domeniul prevenirii și combaterii violenței domestice;
- dezvoltarea unor măsuri adecvate de sprijin și protecție pentru victime;
- prevenirea violenței domestice și a recidivei acesteia precum și a violenței sexuale;
- monitorizarea și evaluarea activităților întreprinse în vederea prevenirii și combaterii violenței domestice.

ANES are atribuții directe în implementarea, monitorizarea și evaluarea *Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021*.

În secțiunea precedentă au fost prezentate progresele de natură legislativă realizate în vederea transunerii standardelor prevăzute de *Convenția de la Istanbul*, dar și limitele acestor progrese. Un demers important în vederea asigurării aplicării adecvate a cadrului juridic existent, menționat în Raportul României la GREVIO, a fost reprezentat de includerea în programele de formare inițială ale Institutului Național al Magistraturii, a unor seminare dedicate violenței domestice, în cadrul disciplinei *Drept penal*.

În ceea ce privește măsurile de sprijinire a victimelor, conform celor două rapoarte de monitorizare, disponibile pe site-ul ANES, pentru 2018 și 2019 – „RAPORT DE MONITORIZARE STRATEGIE - Violență domestică<sup>109</sup>” se remarcă următoarele activități care au contribuit la îndeplinirea obiectivelor asumate în cadrul strategiei pentru acest pilon: funcționarea liniei naționale telefonice gratuite cu program permanent, cu nr. unic 0800500333, destinate sprijinirii victimelor violenței domestice, discriminării pe criteriul de sex și traficului de persoane, creată în anul 2015, în acord cu prevederile art. 24 din Convenția de la Istanbul. În perioada 2018-2022 a fost înregistrate un număr de 12651 apeluri, astfel: în anul 2018 au fost înregistrate 1571 de apeluri, în anul 2019 - 1773 de apeluri, în anul 2020 - 3760 de apeluri și în anul 2021-

<sup>106</sup> Conform datelor furnizate de ANES, CEDAW a considerat acest obiectiv îndeplinit, pe baza raportului intermediar din anul 2019.

<sup>107</sup> Putem vorbi despre o usurare a sarcinii probei rezultată din transformarea automată a OPP în OP, precum și ca o consecință a metodologiei privind emiterea OPP, care stipulează colaborarea între poliție și sistemele sociale.

<sup>108</sup> Deși în ultima perioadă au fost demarcate diverse programe specifice de formare, aceasta rămâne o obligație continuă ce incumbă statului român și instituțiilor implicate.

<sup>109</sup> Disponibil la: <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2020/07/Document.pdf> (2018) și <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2019/04/raport-monitorizare-strategie.pdf> (2019)

5547 de apeluri. Totodată, în legătură cu implementarea Strategiei trebuie amintită activitatea desfășurată de „Centrul de găzduire în regim de urgență destinat victimelor violenței în familie – Casa INVICTA”, la nivelul municipiului București, deschis 24h din 24h, care în anii 2018- 2019 a oferit adăpost, consiliere și asistență medicală pentru victime ale violenței domestice. Trebuie menționat că acest centru nu mai funcționează din iunie 2019, activitatea fiind sistată după aproximativ 2 ani de funcționare, din lipsă de fonduri<sup>110</sup>.

De asemenea, în anul 2018, ANES a elaborat Programul național de protecție a victimelor violenței domestice, care conține o metodologie de organizare și funcționare a unei rețele naționale inovative de servicii integrate pentru victimele violenței domestice, în toate județele, inclusiv în municipiul, care a fost transpus în H.G. nr. 559/2021 privind aprobarea Programului național integrat pentru protecția victimelor violenței domestice și a metodologiei-cadru privind organizarea și funcționarea rețelei naționale integrate de locuințe protejate destinate victimelor violenței domestice. Hotărârea asigură cadrul instituțional și procedural de coordonare, necesar pentru realizarea măsurilor integrate de protecție și de sprijin în vederea integrării/reintegrării socio-profesionale pentru victimele violenței domestice prin intermediul rețelei naționale inovative integrate de locuințe protejate destinate victimelor violenței domestice, fiind deosebit de importantă prin caracterul inovator al măsurilor propuse la nivel național.

ANES a depus eforturi și în vederea includerii problematicii egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și violenței domestice în curriculumul școlar, cu scopul realizării unei prevenții timpurii a fenomenelor de discriminare și violență domestică. În pofida acestor diligențe, până în prezent nu a fost adoptat actul normativ care să reglementeze aceste măsuri.

În 2018 și 2019, prin proiectele cu finanțare europeană realizate de către ANES, respectiv proiectul „Venus – Împreună pentru o viață în siguranță!” și proiectul ”Sprijin pentru implementarea Convenției de la Istanbul în România” au fost dezvoltate de măsuri centrate pe abordarea integrată și unitară a serviciilor sociale, socio-profesionale și de formare profesională pentru victimele violenței domestice, prin crearea unei rețele de locuințe protejate destinate victimelor acestui fenomen, de grupuri de sprijin și de cabinete de consiliere vocațională, precum și facilitarea schimbului de bune practici cu instituții norvegiene care au expertiză în domeniul prevenirii și combaterii violenței domestice.

O altă activitate importantă în acest context, derulată în anul 2021 de către ANES, a fost faptul că a lansat, în cadrul proiectul ”Sprijin pentru implementarea Convenției de la Istanbul în România”, primul Centrul de intervenție pentru victimele violenței sexuale în cadrul Spitalului Universitar de Urgență București. Anterior, în anul 2016, la solicitarea ANES, Colegiul Superior din cadrul Institutului Național de Medicină Legală Mina Minovici a aprobat un kit standard pentru prelevarea mostrelor biologice în cazuri de viol/agresiuni sexuale.

---

<sup>110</sup> <https://romania.europalibera.org/a/video-1-mai-usa-inchisa-victimele-violentei-in-familie-casa-invicta-se-va-inchide/29908738.html>

### **3. Cadrul legal existent în domeniul prevenirii și combaterii violenței domestice și al violenței bazate pe criteriul de sex.**

*Legea nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței domestice*, republicată, cu modificările și completările ulterioare reprezintă principalul reper normativ din legislația internă în sfera violenței domestice.

Această lege specială definește violența domestică și toate formele sale, stabilind totodată drepturile victimelor violenței domestice, serviciile sociale la care acestea au acces și măsurile de protecție specifice, precum și instituțiile cu competențe în prevenirea și combaterea fenomenului. De asemenea, legea specială prevede sancțiunile aplicabile în cazul contravențiilor rezultate din nerespectarea ei, atunci când nu constituie infracțiuni potrivit legii penale<sup>111</sup>.

Actul de bază al *Legii nr. 217/2003, republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 205 din 24 martie 2014*, a fost amendat printr-o serie de acte modificatoare, cel mai importantă fiind *Legea nr. 174/2018 privind modificarea și completarea Legii nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței în familie*, prin care au fost transpuse prevederile Convenției de la Istanbul. În prezent, legea a fost republicată - *Legea nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței domestice, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 948 din 15 octombrie 2020*

Alte acte normative în vigoare, care reglementează aspecte conexe violenței domestice sunt următoarele<sup>112</sup>:

- a) Legea nr. 30/2016 pentru ratificarea Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice;
- b) Legea nr. 286/2009 privind Codul Penal al României, cu modificările și completările ulterioare;
- c) Legea nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală, cu modificările și completările ulterioare;
- d) Legea nr. 211/2004 privind unele măsuri pentru asigurarea protecției victimelor infracțiunilor, cu modificările și completările ulterioare<sup>113</sup>;
- e) Legea nr. 197/2012 privind asigurarea calității în domeniul serviciilor sociale, cu modificările și completările ulterioare;<sup>114</sup>
- f) Legea asistenței sociale nr. 292/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- g) Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 24/2019 pentru modificarea și completarea Legii nr. 211/2004 privind unele măsuri pentru asigurarea protecției victimelor infracțiunilor, precum și a altor acte normative;
- h) Ordonanța Guvernului nr. 68/2003 privind serviciile sociale, cu modificările și completările ulterioare<sup>115</sup>;

---

<sup>111</sup> Conform art. 57 din Legea nr. 217/2003

<sup>112</sup> A se vedea site-ul ANES

<sup>113</sup> În scopul asigurării protecției victimelor infracțiunilor, prezenta lege reglementează unele măsuri de informare a victimelor infracțiunilor cu privire la drepturile acestora, precum și de consiliere psihologică, asistență juridică gratuită și compensație financiară de către stat a victimelor unor infracțiuni, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>114</sup> Prezenta lege reglementează procesul de evaluare, certificare, monitorizare și control pentru asigurarea calității în domeniul serviciilor sociale. Prevederile prezentei legi se aplică tuturor serviciilor sociale, precum și furnizorilor de servicii sociale, publici și privați, care funcționează pe teritoriul României.

<sup>115</sup> Serviciile sociale, în sensul prezentei ordonanțe, reprezintă ansamblul complex de măsuri și acțiuni realizate pentru a răspunde nevoilor sociale individuale, familiale sau de grup, în vederea prevenirii și depășirii unor situații de dificultate, vulnerabilitate sau dependență pentru prezervarea autonomiei și protecției persoanei, pentru prevenirea marginalizării și excluziunii sociale, pentru promovarea incluziunii sociale și în scopul creșterii calității vieții.

- i) Hotărârea Guvernului nr. 49/2011 pentru aprobarea Metodologiei – cadru privind prevenirea și intervenția în echipă multidisciplinară și în rețea în situațiile de violență asupra copilului și de violență în familie și a Metodologiei de intervenție multidisciplinară și interinstituțională privind copiii exploatați și aflați în situații de risc de exploatare prin muncă, copiii victime ale traficului de persoane, precum și copiii români migrați victime ale altor forme de violență pe teritoriul altor state;
- j) Hotărârea Guvernului nr. 797/2017 pentru aprobarea regulamentelor-cadru de organizare și funcționare ale serviciilor publice de asistență socială și a structurii orientative de personal;
- k) Hotărârea Guvernului nr. 118/2014 privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 197/2012 , cu modificările și completările ulterioare;
- l) Hotărârea Guvernului nr. 978/2015 privind aprobarea standardelor minime de cost pentru serviciile sociale și a nivelului venitului lunar pe membru de familie în baza căruia se stabilește contribuția lunară de întreținere datorată de către susținătorii legali ai persoanelor vârstnice din centrele rezidențiale;
- m) Hotărârea Guvernului nr. 867/2015 pentru aprobarea Nomenclatorului serviciilor sociale, precum și a regulamentelor-cadru de organizare și funcționare a serviciilor sociale, cu modificările și completările ulterioare;
- n) Hotărârea Guvernului nr. 476/2019 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 197/2012 privind asigurarea calității în domeniul serviciilor sociale, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 118/2014, și a Hotărârii Guvernului nr. 867/2015 pentru aprobarea Nomenclatorului serviciilor sociale, precum și a regulamentelor-cadru de organizare și funcționare a serviciilor sociale;
- o) Hotărârea Guvernului nr. 365/2018 privind aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și a Planului operațional privind implementarea strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterii violenței domestice 2018-2021;
- p) HG. nr. 877/2018 privind adoptarea Strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030;
- q) Ordinul ministrului muncii și justiției sociale nr. 28/2019 privind aprobarea standardelor minime de calitate pentru acreditarea serviciilor sociale destinate prevenirii și combaterii violenței domestice;
- r) Ordinul nr. 2524/2018 privind aprobarea Metodologiei privind modalitatea de participare la programele speciale de consiliere psihologică, organizate de către serviciile de specialitate publice sau private;
- s) Ordinul comun MAI/MMJS nr.146/2578/2018 privind modalitatea de gestionare de către polițiști a cazurilor de violență domestică;
- t) Ordinul nr. 2525/2018 privind aprobarea Procedurii pentru intervenția de urgență în cazurile de violență domestică.

### 3.1. Principalele progrese și modificări legislative recente

După ratificarea *Convenției Consiliului Europei pentru prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și violenței domestice*, armonizarea legislației interne cu prevederile acestei convenții a constituit o prioritate sub aspect legislativ. În consecință, legea specială a fost amendată prin *Legea nr. 174/2018*.

Amendamentele aduse prin acest act normativ urmăresc o abordare centrată asupra victimelor violenței domestice, precum și intervenția coerentă, efectivă și imediată a tuturor actorilor responsabili. După intrarea în vigoare a *Legii nr.174/2018*, a fost adoptat un pachet de legislație secundară și terțiară pentru implementarea efectivă a noilor reglementări.

Aceeași abordare centrată pe victimă este reflectată de *Ordonanța de urgență nr. 24/2019 pentru modificarea și completarea Legii nr. 211/2004 privind unele măsuri pentru asigurarea protecției victimelor infracțiunilor, precum și a altor acte*. Totodată, această ordonanță a asigurat transpunerea *Directivei 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*.

În plus, s-a realizat în premieră o abordare integrată și corelată a celor două domenii de competență ale ANES, prin intermediul Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și Planului operațional privind implementarea strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterii violenței domestice 2018-2021, aprobate și adoptate prin H.G. nr. 365/2018.

Modificările și completările legislative enumerate mai sus, constituie pași importanți în procesul de consolidare a legislației interne în domeniul prevenirii și combaterii violenței domestice.

- a) Principalele progrese rezultate ca urmare a adoptării *Legii nr. 174/2008* sunt:
- extinderea sferei de aplicare a *Legii nr. 217/2003*;
  - interzicerea expresă a argumentelor de natură cultural-religioasă pentru justificarea oricărei forme de violență *domestică*;
  - introducerea ordinului de protecție provizoriu a victimelor violenței domestice și a măsurilor de protecție ce se pot dispune prin intermediul acestui ordin.

Sfera de aplicare a *Legii nr. 217/2003* a fost extinsă explicit la actele de violență, conform art. 3 coroborat cu art. 5 lit. c) care definesc noțiunea de „membru de familie”. Totodată, sfera de protecție este extinsă la alte forme de violență, în sfera domestică/privată: *violența psihologică, fizică, socială și spirituală, cibernetică*, prin completarea art. 4 alin. (1) cu forme care nu erau reglementate anterior.

Aceste amendamente rezolvă problema semnalată anterior de Comitetul CEDAW, în *Observațiile finale privind rapoartele periodice combinate 7 și 8 ale României din 2017*, care subliniau că, la momentul respectiv, strategia și legislația națională abordau doar fenomenul prevenirii și combaterii violenței *în familie*, nu și fenomenul extins al *violenței de gen*. Totuși, trebuie subliniat că violența domestică este doar o formă și nu echivalentul violenței de gen,<sup>116</sup> așa cum este definită aceasta prin *Legea nr. 202/2002* și în *Convenția de la Istanbul*.

---

<sup>116</sup> *Legea nr. 178/2018* pentru completarea *Legii nr. 202/2002* definește la punctul 2 al art. 4 lit. 1): „violența de gen” ca fiind: fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. Conform legii, violența de gen împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat. Totodată, 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.

Al doilea progres obținut prin amendamentele aduse de *Legea nr. 174/2018* este interzicerea expresă a utilizării argumentelor de natură culturală sau religioasă pentru justificarea unor practici vătămătoare care echivalează cu acte de violență domestică. Interdicția se aplică pentru toate formele de violență împotriva femeilor. Prevederile art. 4 alin. (2)<sup>117</sup> din forma actualizată a *Legii nr. 217/2003* contribuie consistent la armonizarea cadrului juridic intern cu art. 12 din *Convenția de la Istanbul*, dar și la alinierea cu obiectivele strategice din *Declarația și Platforma de acțiune Beijing*, precum și cu *Recomandarea generală nr. 35 din 2017 privind violența împotriva femeilor*, care completează *Recomandarea generală nr. 19*. Concret, introducerea acestei prevederi constituie o interdicție expresă și neechivocă a excepțiilor culturale sau religioase cu caracter abuziv în cazurile unde este prezentă violența domestică.

Reglementarea, în materie administrativ- juridicțională a unei forme specifice de protecție a victimelor violenței domestice aflate în situații de pericol iminent – ordinul de protecție provizoriu - OPP<sup>118</sup> reprezintă un element-cheie introdus de *Legea nr. 174/2018*. Acest instrument este distinct de ordinul de protecție - OP<sup>119</sup> reglementat în anul 2002 și are caracter complementar față de acesta. Potrivit noilor reglementări interne, OPP este emis de către polițist, de îndată, și devine executoriu, fără termen și fără somație, având o valabilitate de 5 zile, care poate fi prelungită până la emiterea OP. De asemenea, polițistul are dreptul și obligația să se deplaseze la domiciliul victimei, să intre în domiciliu chiar și cu forța, fără consimțământul proprietarului imobilului, și să emită OPP prin care să înlăture de îndată agresorul, chiar și în cazurile în care acesta este proprietarul imobilului. Pentru a asigura implementarea efectivă a normelor privind OPP, a fost adoptat un pachet de legislație secundară și terțiară<sup>120</sup>:

- a) *Ordinul comun MMJS/MAI nr. 146/2578 din data de 18 decembrie 2018 privind modalitatea de gestionare a cazurilor de violență domestică de către polițiști*, publicat în Monitorul Oficial nr. 1110 din 28.12.2018. Actul normativ stabilește procedura de intervenție a polițiștilor, de cooperare cu celelalte instituții cu atribuții în prevenirea și combaterea violenței domestice, metodologia de utilizare a formularului de evaluare a riscului și procedura de emitere a ordinului de protecție provizoriu, precum și cea de punere în executare a acestuia;
- b) *Ordinul nr. 2524/2018 al Ministrului Muncii și Justiției Sociale privind Metodologia de participare la programele de consiliere psihologică*, publicat în Monitorul Oficial nr. 74/30.01.2019. Obiectul de reglementare al ordinului vizează Metodologia privind modalitatea de participare la programele speciale de consiliere psihologică, organizate de către serviciile de specialitate publice sau private. Actul normativ are ca element central atât nevoile victimei, cât și ale agresorului, din perspectiva dezvoltării unor măsuri concrete de prevenire a faptelor de violență domestică. În acest context, în cadrul măsurilor care au ca scop rezolvarea problemei violenței domestice, consilierea psihologică a agresorului reprezintă o necesitate pentru reducerea comportamentului violent al acestuia și sporește eficiența intervenției, precum și șansele refacerii echilibrului familial;

<sup>117</sup> **Art. 4 alin. (2)** din stipulează că: „În nicio formă și în nicio împrejurare, obiceiul, cultura, religia, tradiția și onoarea nu pot fi considerate drept justificare pentru niciun tip de acte de violență definite în prezenta lege”.

<sup>118</sup> A se vedea art. 28 din *Legea nr. 217/2003*, republicată

<sup>119</sup> A se vedea art. 38 din *Legea nr. 217/2003*, republicată.

<sup>120</sup> A se vedea pe larg: Raportul de monitorizare din 2016 a stadiului implementării Planului general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014-2017.

- c) *Ordinul nr. 2525/2018 al Ministrului Muncii și Justiției Sociale privind aprobarea Procedurii pentru intervenția de urgență în cazurile de violență domestică*, publicat în Monitorul Oficial nr. 95/06.02.2019. Prin acest ordin a fost aprobată procedura pentru intervenția de urgență în cazurile de violență domestică, precum și instrumentul specific de evaluare a gradului de risc realizată de către personalul din cadrul SPAS/DGASPC, respectiv fișa de evaluare a gradului de risc, din perspectiva acordării serviciilor sociale.

### 3.2. Dispoziții penale relevante

*Legea nr. 286/2009 privind Codul Penal* conține o serie de prevederi sub a căror incidență se pot încadra diferite situații de violență domestică și de violență împotriva femeilor. Cele mai relevante dispoziții penale sunt: art.189 lit. g) - stabilește drept circumstanță agravantă în cazul omorului calificat, situația în care fapta a avut ca victimă o femeie gravidă; art. 193 privind lovirea și alte violențe; art. 194 privind vătămarea corporală; art. 199 privind violența în familie drept circumstanță agravantă în cazul infracțiunilor prevăzute la art. 188 omorul, art. 189 omorul calificat, art. 193 lovirea și alte violențe, art. 194 vătămarea corporală, art. 195 lovirile și vătămrile cauzatoare de moarte; art. 201 întreruperea cursului sarcinii; art. 208 hărțuirea; art. 210 traficul de persoane; art. 211 traficul de minori; art. 213 proxenetismul; art. 218 violul; art. 219 agresiunea sexuală; art. 220 actul sexual cu un minor; art. 221 coruperea sexuală a minorilor – care răspunde obligațiilor derivate din art. 39 din Convenția de la Istanbul; art. 222 racolarea minorilor în scopuri sexuale; art. 223 hărțuirea sexuală; art. 224 violarea de domiciliu; art. 226 violarea vieții private; art. 374 pornografia infantilă; art. 376 bigamia; art. 379 nerespectarea măsurilor privind încredințarea minorului; art. 380 împiedicarea accesului la învățământul general obligatoriu; art. 439 infracțiuni contra umanității - lit. c) privind sclavia sau traficul de ființe umane, în special de femei sau copii, și lit. f) privind violul sau agresiunea sexuală, constrângerea la prostituție, sterilizarea forțată sau detenția ilegală a unei femei rămase gravidă în mod forțat, în scopul modificării compoziției etnice a unei populații.

Trebuie exprimate câteva comentarii și clarificări referitoare la art. 199 C.pen., la infracțiunile contra integrității și libertății sexuale prevăzute la Capitolul VII, precum și la anumite forme ale violenței împotriva femeilor, a căror încadrare juridică este în continuare dificil de realizat, în ciuda progreselor legislative.

Normele penale interne fac referire explicită *doar* la *violența în familie*, nu la violența domestică, așa cum este reglementată prin *Legea nr. 217/2003 privind prevenirea și combaterea violenței domestice*, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, art. 199 din *Codul Penal* este aplicabil doar unui număr restrâns de infracțiuni, mai precis celor prevăzute de art. 188 - omorul, art. 189 – omorul calificat, art. 193 – lovirea sau alte violențe, art. 194 – vătămarea corporală, art. 195 – lovirile sau alte vătămări cauzatoare de moarte. Se impune să observăm că dimensiunea care ține seama de inegalitățile dintre femei și bărbați nu este vizibilă explicit, ci cel mult implicit, în aceste reglementări. În lista faptelor prevăzute la art. 199 nu se regăsesc, de exemplu, infracțiuni contra integrității și libertății sexuale grave, precum violul.

În ce privește infracțiunile contra integrității și libertății sexuale, *Codul penal* incriminează violul, iar dispozițiile art. 218 se aplică inclusiv violului marital sau violului comis între parteneri ori foști parteneri.. Conform *Legii nr. 286/2009 privind Codul penal*, cu modificările și completările ulterioare, pedeapsa este mai severă doar atunci când victima se află în îngrijirea infractorului, sub diferite forme ori dacă este rudă în linie directă, frate sau soră.

În acest context, trebuie menționată adoptarea H.G. nr. 592/2021 privind aprobarea Strategiei naționale pentru prevenirea și combaterea violenței sexuale “SINERGIE” 2020-2030, aceasta fiind o premieră pentru țara noastră, care reprezintă un pas foarte important pentru viitor, dar și o dovadă a faptului că toate instituțiile cu atribuții în domeniu trebuie și pot să coopereze pentru a determina schimbări majore în ceea ce privește percepția factorilor de decizie, a autorităților, profesioniștilor și opiniei publice față de violența sexuală, care nu trebuie să fie tolerată sub nicio formă. Documentul de politică publică este complementar prezentei strategii și cuprinde măsuri menite să diminueze evoluția negativă/creșterea cazurilor de violență sexuală și să prevină recidiva, în general prin acțiuni de consiliere a copiilor, fetelor/femeilor, dar și prin alte măsuri de sprijin și de îmbunătățire a intervenției profesioniștilor.

## Analiza contextului și definirea problemelor

### 1. Context general

Violența domestică constituie o încălcare a drepturilor omului și un fenomen prezent la toate nivelurile vieții sociale, atât în sfera privată, cât și în spațiul public, cu consecințe grave și pe termen lung asupra victimelor<sup>121</sup>. Femeile și bărbații deopotrivă sunt victime ale violenței bazate pe criteriul de sex, dar procentul femeilor și al fetelor aflate în această situație este mult mai mare decât cel al bărbaților și al băieților. Putem spune, prin urmare, că violența împotriva femeilor este atât o cauză, cât și o consecință a inegalităților dintre femei și bărbați, persistente și structurale. Conform *Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, violența împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat și 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.

Violența împotriva femeilor, sub toate formele ei, încalcă sau restrânge exercițiul plener al celorlalte drepturi. În *Recomandarea generală nr. 35 din 26 iulie 2017 privind violența de gen împotriva femeilor, care completează Recomandarea generală nr. 19*, Comitetul CEDAW sublinia că dreptul la o viață lipsită de violență este o componentă indivizibilă a celorlalte drepturi fundamentale: „dreptul la viață, liberate și siguranță, viață privată și de familie – incluzând protecția egală în cadrul familiei, dreptul de a nu fi supus(ă) torturii, tratamentelor inumane și degradante, libertatea de exprimare, de asociere sau de circulație<sup>122</sup>”. *Convenția de la Istanbul*, document juridic internațional care constituie un reper fundamental în domeniul prevenirii și combaterii violenței împotriva femeilor, definește violența de gen drept o încălcare gravă a drepturilor omului și o formă de discriminare împotriva femeilor, stimulând statele semnatare la toleranță zero față de acest fenomen.

În prezent, România a depus la secretarul general al Consiliului Europei, la data de 6 februarie 2020, primul raport de țară privind implementarea *Convenției de la Istanbul*, care este analizat de către Grupul de Experți privind Acțiunea împotriva Violenței împotriva Femeilor și Violenței Domestice - GREVIO, care monitorizează implementarea acestui tratat. Raportul vizează măsurile legislative și alte măsuri care

<sup>121</sup> *Strategia Consiliului Europei privind Egalitatea de Gen 2018-2023*, Obiectivul strategic nr. 2 - Prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și violenței domestice.

<sup>122</sup> *Recomandarea generală nr. 35 din 26 iulie 2017 privind violența de gen împotriva femeilor*.



implementează dispozițiile Convenției. Pe baza analizei efectuate de către GREVIO a conținutului acestui raport, și după efectuarea vizitei pe teren, în țara noastră care a avut loc în perioada 5-9 iulie 2021, a fost realizat și transmis autorităților române proiectul de Raport privind măsurile legislative și de altă natură care pun în aplicare prevederile Convenției Consiliului Europei privind acțiunea împotriva violenței împotriva femeilor și a violenței domestice în România, denumită pe scurt Convenția de la Istanbul, care cuprinde o serie de concluzii și recomandări privind măsurile luate de către statul român.

Prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice constituie al doilea obiectiv stabilit de *Strategia pentru egalitate de gen a Consiliului Europei pentru perioada 2018-2023*. Această Strategie evidențiază cu claritate relația de tip cauză-efect dintre stereotipurile de gen și violența de gen, subliniind totodată rolul crucial al educației în eradicarea amândurora. O serie dintre măsurile cu caracter prioritar identificate de actuala Strategie a UE se axează pe: abordarea violenței sexuale și a hărțuirii femeilor în spațiul public, susținerea statelor membre de a lua măsuri adresate tuturor formelor violenței împotriva femeilor, susținerea dezvoltării colectării de date privind violența împotriva femeilor și violența domestică, abordarea rolului bărbaților în prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor.

La nivelul Uniunii Europene, atât instituțiile europene, cât și statele membre și-au asumat în mod public obiectivul eliminării violenței împotriva femeilor. Deși principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați este prezent chiar în tratatele fondatoare, includerea violenței împotriva femeilor pe agenda politică a Uniunii Europene este un fenomen relativ recent, comparativ cu alte organizații internaționale. Acest lucru este datorat faptului că nu exista o bază juridică obiectivă care să ofere instituțiilor Uniunii Europene competențe în materia violenței împotriva femeilor. După intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona în 2009, competențele Uniunii Europene au fost extinse în direcția armonizării legislative în materie penală, generând astfel oportunitatea de a dezvolta instrumente juridice care să combată violența bazată pe criteriul de sex. În consecință, Uniunea Europeană a adoptat anumite directive care obligă statele membre să întreprindă anumite acțiuni, ca răspuns la violența împotriva femeilor. *Directiva 2012/29/UE* impune standarde minime în ce privește drepturile și protecția victimelor infracțiunilor. *Directiva 2011/36/UE* reglementează ordinul european de protecție.<sup>123</sup>

Totodată, documentele strategice formulate de Comisia Europeană în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați au inclus, de fiecare dată, violența bazată pe criteriul de sex între temele cu caracter prioritar și în raport cu care sunt necesare acțiuni-cheie. Viziunea a evoluat de-a lungul timpului, de la *Angajamentul Strategic al Uniunii Europene 2010-2015*, care aducea în atenție tema demnității umane, a integrității și încetării violenței de gen, la *Angajamentul Strategic al Uniunii Europene 2016-2020* care acorda prioritate combaterii violenței bazate pe criteriul de sex, precum și protecției victimelor, și până la actuala *Strategie a Uniunii Europene privind Egalitatea de Gen 2020-2025* care vizează combaterea violenței bazate pe criteriul de sex și a stereotipurilor.

*Strategia Uniunii Europene privind Egalitatea de Gen* stabilește obiectivele de natură politică și acțiunile-cheie pentru perioada 2020-2025. Scopul general al acestei strategii este ca Europa să devină un spațiu al egalității de șanse între femei și bărbați, fără violență sau discriminare bazate pe sex și fără inegalități structurale între femei și bărbați. Câteva dintre măsurile cu caracter prioritar identificate de actuala Strategie

---

<sup>123</sup> A se vedea site-ul Institutului European pentru Egalitate de Gen (EIGE)

a UE pe palierul prevenirii și combaterii violenței de gen sunt următoarele: abordarea violenței sexuale și a hărțuirii femeilor în spațiul public, susținerea statelor membre de a lua măsuri adresate tuturor formelor violenței împotriva femeilor, susținerea dezvoltării colectării de date privind violența împotriva femeilor și violența domestică, abordarea rolului bărbaților în prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor.

În 2020, Comisia a adoptat, în premieră, și o strategie privind drepturile victimelor, care abordează *nevoile specifice ale victimelor violenței bazate pe criteriul de sex*, inclusiv ale violenței domestice, pe baza Directivei privind drepturile victimelor infracțiunilor. Suplimentar, Comisia a prezentat o strategie a UE privind eradicarea traficului de persoane și o altă strategie distinctă privind combaterea mai eficace a abuzului sexual asupra copiilor. Totodată, Comisia va propune un act normativ având ca obiect serviciile digitale, cu scopul de a clarifica responsabilitățile platformelor online în ceea ce privește conținutul diseminat de utilizatori, în vederea eradicării violenței bazate pe criteriul, de sex în mediul online.

În același sens, din cuprinsul documentului COM(2020) 152 final – Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – *O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020 – 2025, a rezultat necesitatea unei atenții sporite în ceea ce privește eliminarea violenței bazate pe criteriul de sex și a stereotipurilor, prezente încă în mod pregnant la nivelul UE, și care reprezintă unele dintre cele mai mari provocări ale societăților contemporane, având la bază, în mod istoric, inegalitățile dintre femei și bărbați.*

Astfel, datele statistice prezentate în acest document, relevante la nivelul UE, evidențiază următoarele aspecte: 33% dintre femei au trecut prin situații de violență fizică sau violență sexuală, 22% dintre femei au suferit violență din partea unui partener, 55% dintre femei au trecut prin situații de hărțuire sexuală.

În acest sens, Comisia și-a reafirmat în anul 2021 intenția de a elabora o inițiativă în vederea extinderii incriminării unor fapte prin armonizarea unor forme specifice de violență bazată pe criteriul de sex în conformitate cu articolul 83 alineatul (1) TFUE, așa-numitele Euroinfracțiuni, sau după caz, va propune măsuri suplimentare pentru prevenirea și combaterea unor forme specifice de violență bazată pe pe criteriul de sex, inclusiv, pentru hărțuire sexuală, abuz împotriva femeii și mutilarea genitală a femeilor. Alte propuneri și recomandări importante se referă la:

- orientarea către prevenirea eficientă a violenței domestice, ca element cheie, prin: educarea băieților și fetelor de la o vârstă mică despre problematica egalității șanse și de tratament între femei și bărbați și susținerea relațiilor non-violente, abordarea multidisciplinară în rândul profesioniștilor și serviciilor, inclusiv în sistemul de justiție penală, în cadrul serviciilor de sprijinire a victimelor, programele de probațiune și în serviciile sociale și de sănătate.
- combaterea violenței împotriva femeilor și a ideologiilor care subminează drepturile femeilor, prin acțiuni menite să contribuie la prevenirea radicalizării care generează extremism și terorism violent.
- lansarea unei rețele, la nivelul UE, de prevenire a violenței bazate pe criteriul de sex și a violenței domestice, reunind statele membre și părțile interesate pentru schimbul de bune practici și pentru oferirea finanțării pentru formare, consolidarea capacității și servicii de sprijin.

Totodată, trebuie să amintim faptul că, în primul semestru al anului 2019, atenția statului român a fost îndreptată către acțiuni specifice, realizate în marja exercitării de către România a Președinției Consiliului Uniunii Europene, denumită în continuare, PRES RO 2019.

În acest sens, principalele priorități ale mandatului național au fost: prevenirea și combaterea violenței domestice prin măsuri de protecție de urgență pentru protejarea și sprijinirea victimelor, precum și direcționarea interesului statelor membre pentru aplicarea, la nivelul UE, a măsurilor de protecție de urgență impuse de dispozițiile Convenției de la Istanbul, prin împuternicirea tuturor factorilor de decizie.

Astfel, în contextul PRES RO 2019, ANES a organizat Conferința Internațională la Nivel Înalt „Perspective ale Convenției de la Istanbul: Un nou orizont - Schimbarea paradigmei pentru toți factorii de decizie”, în perioada 4 - 6 iunie 2019, la București. Evenimentul a reunit parlamentari și factori de decizie, experți în domeniu și reprezentanți ai societății civile și ai instituțiilor de profil din Franța, Bulgaria, Estonia, Islanda, Letonia, Lituania, Norvegia, Polonia, Portugalia, Slovacia, Republica Cehă, Statele Unite ale Americii, Marea Britanie, Spania și Finlanda, dar și din diverse alte instituții europene și internaționale, cu scopul clar de a determina o schimbare reală în ceea ce privește fenomenul violenței domestice, la diferite niveluri de intervenție. Conferința a reprezentat o platformă de dialog pentru facilitarea, în special în cadrul workshop-urilor, a schimbului de experiență, bunelor practici, transferului de know-how și networking-ului între participanți, oferind acestora, pe lângă o perspectivă reală asupra politicilor integrate, modelelor și abordărilor eficiente, și posibilitatea dezvoltării competențelor și capacității specialiștilor în domeniul violenței domestice.

În ceea ce privește cadrul instituțional, Conform Hotărârii Guvernului nr. 177/2016 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, misiunea ANES este: (1) *de a promova principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex și (2) de a preveni și combate violența domestică prin implementarea unor măsuri, politici și programe adaptate nevoilor victimelor.*

În exercitarea funcției sale de autoritate de stat în aceste două domenii de competență, ANES asigură coordonarea implementării celor două documente programatice de bază: *Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul)*, precum și a normelor europene. Acest fapt este reflectat și de *Strategia națională anterioară privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021*, iar aceasta a deschis calea unei abordări integrate prin cuprinderea a doi piloni specifici de competență, din care, un pilon distinct orientat pe obiective și măsuri menite să prevină și să combată fenomenul violenței domestice și violenței bazate pe criteriul de sex.

## **2. Date relevante pentru domeniul violenței domestice și violenței împotriva femeilor**

Violența domestică este un fenomen persistent, a cărui eradicare constituie o prioritate fundamentală, nu doar la nivel internațional și european, ci și în România. În același timp, este un fenomen transversal, care se manifestă în toate sferele vieții sociale și în toate domeniile de activitate. Gravitatea acestui fenomen este reflectată, cu anumite limite, de datele existente. În acest sens, au fost analizate: primul raport al României la GREVIO; datele statistice centralizate de *Indicele Egalității de Gen din 2019 și din 2017* ale EIGE; raportul efectuat de Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, în 2014 - *Violența împotriva femeilor: o anchetă la nivelul UE – Rezultate pe scurt*; rapoartele anuale de monitorizare a stadiului implementării strategiilor naționale în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, disponibile pe site-ul oficial al ANES.

Conform datelor furnizate de EIGE, la nivelul Uniunii Europene, *per ansamblu*, „1 din 3 femei a fost victimă a violenței fizice și/sau sexuale, 1 din 2 femei s-a confruntat cu hărțuirea sexuală, 1 din 20 de femei a fost victimă a infracțiunii de viol, 1 din 5 femei a fost urmărită abuziv și 95% din victimele traficului de ființe umane în scopul exploatarei sexuale în UE sunt femei sau fete.”<sup>124</sup> În cazul violenței împotriva minorilor – fete și băieți – riscurile și vulnerabilitatea sunt mult mai accentuate. Totodată, violența împotriva femeilor și hărțuirea continuă la niveluri alarmante. Mișcarea #MeToo a evidențiat amploarea sexismului și a abuzurilor cu care femeile și fetele continuă să se confrunte.<sup>125</sup> Conform datelor centralizate de Indicele egalității de gen din 2017 al IEGE, scorul obținut de România este mai mic decât media Uniunii Europene, însă a fost remarcat faptul că s-a înregistrat un progres lent. Mai precis, în România, prevalența<sup>126</sup>, amploarea<sup>127</sup> și transparența<sup>128</sup> acestui fenomen, prezintă următoarea configurație: 30 % dintre femei au fost victime ale violenței fizice și/sau sexuale după vârsta de 15 ani, iar 59 % dintre respondentele care au confirmat, s-au confruntat cu consecințe directe ale stării de sănătate. Totodată, 13 % dintre respondentele care au fost victime ale violenței fizice sau sexuale în ultimele 12 luni anterioare studiului, nu au comunicat acest lucru nimănui, situație identică cu media UE. În plus, din punct de vedere social, violența împotriva femeilor „costă” România aproximativ 9 milioane € pe an, din cauza consecințelor economice, costurilor de personal și utilizării serviciilor sociale și de sănătate, asigurărilor de sănătate.<sup>129</sup>

*Studiul național privind prevalența diferitelor forme de violență împotriva femeilor*, realizat de către ANES, în anul 2021, a relevat faptul că violența domestică înseamnă pentru cei mai mulți dintre respondenți violență fizică (98%), iar într-o proporție ușor mai scăzută, sunt asociate și violența psihologică (95%), sexuală (94%) și verbală (93%). Violența socială (73%) și cea financiară (67%) sunt percepute ca fiind forme de violență domestică într-un procent mai scăzut decât celelalte tipuri de abuzuri. Modelul predominant de violență în familie cunoscut de către respondenți, în ultimul an, are ca principală victimă, soția sau partenera (84%), și, ca principal agresor, soțul sau partenerul (80%). Sunt menționate într-o pondere mai ridicată, pe lângă soție sau parteneră, copiii minori, 26% fiii și 22% fiicele și femeile în vârstă din familie (17%). Soțul sau partenerul este menționat ca victimă doar de 9% dintre respondenți. Dintre categoriile cele mai predispuse a fi ținta violenței domestice, femeile sunt indicate de 79% dintre respondenți.

Conform raportului realizat de către România și transmis Consiliului Europei în anul 2020- GREVIO<sup>130</sup>, problema violenței domestice și violenței împotriva femeilor continuă să fie extrem de răspândită la nivel național. În acest raport, sunt centralizate principalele seturi de date care ajută la conturarea problematicii violenței domestice, date colectate în urma unor studii cantitative, reprezentative la nivel național. Un astfel de studiu este cel realizat de către ANES în 2017, care arată faptul că 9 din 10 respondenți consideră că violența domestică este o problemă socială a României. Mai mult, 4 din 10 persoane cunosc cel puțin o

<sup>124</sup> Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, *Violența împotriva femeilor: o anchetă la nivelul UE – Rezultate pe scurt*, 2014

<sup>125</sup> Comunicare a Comisiei Către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor. O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, p. 2

<sup>126</sup> Prevalența se raportează la frecvența violenței domestice.

<sup>127</sup> Aploarea se raportează la consecințele și impactul violenței domestice asupra stării de sănătate a victimelor.

<sup>128</sup> Transparența se raportează la numărul de sesizări ale autorităților competente.

<sup>129</sup> A se vedea: <https://eige.europa.eu/publications/estimating-costs-gender-based-violence-european-union-report>

<sup>130</sup> Report submitted by Romania pursuant to Article 68, paragraph 1 on preventing and combating violence against women and domestic violence (Baseline Report) - 2020

victimă a violenței domestice, în 79% din cazuri persoana fiind de sex feminin. În plus, majoritatea respondenților (86%) consideră că aceste acte de violență domestică ar trebui să fie mai aspru pedepsite. Însă, potrivit rezultatelor celei mai recente cercetări statistice selective privind siguranța publică, realizate de Institutul Național de Statistică împreună cu Inspectoratul General al Poliției Române: Institutul de Cercetare și Prevenire a Criminalității, în anul 2017, o pondere importantă de populație rezidentă de 18 ani și peste (43,0%) considerau conflictele violente între soți ca reprezentând mai degrabă probleme de familie care ar trebui rezolvate în cadrul familiei.

Datele furnizate de către ANES în perioada 2018-2020, ilustrează numărul de victime ale violenței domestice care au beneficiat de servicii sociale la nivel național: în 2020 – 11607 victime, în 2019 – 14.074 de cazuri de victime ale violenței domestice, din care 2.743 de femei, 169 bărbați și 11.162 copii; în 2018 – 10.861 de copii, 2.149 de femei și 172 de bărbați au apelat la astfel de servicii. Însă, numărul inculpaților trimiși în judecată pentru fapte de violență domestică, în aceeași perioadă de referință la nivel național, a cunoscut o fluctuație semnificativă, de la maximum de 2.455 de persoane trimise în judecată în 2015 la minimum atins în 2018 de 1.843 de persoane. Însă trebuie să se țină cont de amploarea fenomenului și de faptul că o pondere importantă din rândul victimelor nu raportează deloc actele de violență către autoritățile competente, iar datele prezentate mai sus sunt informațiile oficiale, colectate în situația în care victimele sesizează autoritățile și solicită furnizarea de servicii sociale.

Comparativ, în anul 2018 au fost înregistrate 13.182 de cazuri de violență domestică din care 2.149 de victime adulte de sex feminin și 172 de sex masculin, precum și 10.861 de victime copii cu vârste cuprinse între <1 și 17 ani. Raportul evidențiază că, în ceea ce privește evoluția fenomenului violenței domestice din anul 2018, față de anul 2017, numărul cazurilor a crescut cu 0,6%. De asemenea, Raportul subliniază că *„datele pe care le conține nu reprezintă dimensiunea reală a fenomenului, ci doar numărul victimelor violenței domestice beneficiare de servicii sociale, înregistrate și centralizate la nivel național de către ANES, extrase de direcțiile generale de asistență socială și protecția copilului (DGASPC), instituții aflate în subordinea consiliilor județene și ale consiliilor locale ale sectoarelor Municipiului București. [...] Astfel, cazurile de violență domestică înregistrate și centralizate la nivel național de către ANES reprezintă, în fapt, numărul de cazuri care au fost raportate și înregistrate la nivelul autorităților locale”*. Creșterea numărului de cazuri înregistrate începând cu anul 2012 nu a însemnat în mod obligatoriu o creștere a fenomenului violenței domestice, ci reflectă o îmbunătățire sau o vizibilitate mai mare a mecanismelor legale și instituționale de protecție împotriva violenței domestice, anul 2012 fiind marcat de reglementarea ordinului de protecție. Cu toate acestea, trebuie subliniată necesitatea colectării unor date complete care:

- să includă toate tipurile de violență împotriva femeilor, deopotrivă cele incriminate penal, cât și cele sancționate pe ternul răspunderii delictuale, atât din sfera privată, cât și din spațiul public;
- să centralizeze în mod distinct situația diferitelor grupuri vulnerabile pentru fiecare dintre aceste forme de violență;
- să reflecte diferențe specifice la nivel local, pentru fiecare județ în parte, precum și la nivel central;
- să nu se limiteze la sfera serviciilor sociale, ci să detalieze și evoluția cazurilor la nivel judiciar, acolo unde acest lucru este posibil.

Doar îmbunătățirea mecanismelor de colectare a datelor și colectarea lor cât mai completă și efectivă, care să reducă omisiunile și să ofere atât o perspectivă de ansamblu, cât și una de detaliu, pot oferi o imagine reală. Este esențial ca în perioada următoare să fie desfășurate studii suplimentare și cuprinzătoare privind fenomenul violenței domestice, mai ales din cauză că, în ciuda evoluției legislației și a creșterii numărului de cazuri beneficiare de asistență socială, acest număr rămâne redus comparativ cu amploarea reală a fenomenului, exclude forme specifice de violență, vizibilitatea legislației și a noilor mecanisme de protecție este în continuare redusă, iar cazurile de violență domestică sunt în continuare subreprezentate în instanțe.

Conform EIGE, România îndeplinește angajamentele asumate în urma ratificării Convenției de la Istanbul. Astfel, în România există o linie națională de asistență telefonică dedicată victimelor violenței domestice, discriminării pe criteriul de sex și traficului de persoane, gratuită și care funcționează cu program 24 de ore/24 din 7 zile/7. Totodată, ca parte a procesului de reformă structurală, au fost înființate servicii sociale destinate victimelor violenței domestice, în număr considerabil, însă creșterea numărului acestora și diversificarea serviciilor oferite trebuie să rămână o prioritate. Aceste mențiuni, precum și Raportul transmis de statul român către GREVIO indică faptul că România a făcut pași importanți în direcția asigurării unei protecții sporite a victimelor violenței domestice și violenței împotriva femeilor.

Cu toate acestea, protecția efectivă depinde în primul rând de nivelul de informare și de dorința victimelor de a accesa serviciile sociale. Este absolut esențial ca diferite aspectele formale să nu constituie un impediment al accesului în centre. De asemenea, este importantă asigurarea calității, în contextul unor servicii integrate, cu personal bine pregătit, inclusiv în ce privește domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, nu doar domeniul propriu de activitate. Comitetul CEDAW, în *Observațiile Finale pentru Rapoartele al 7-lea și al 8-lea ale României din 2017*, sublinia că accesul victimelor provenind din grupuri marginalizate este și mai restrâns ca urmare a unor vulnerabilități intersectate. Prin urmare, este necesar ca accesul la servicii sociale al femeilor care provin din aceste grupuri să fie nu doar neîngrădit, ci și facilitat, prin intermediul unor politici publice adresate în mod specific acestei probleme. În plus, este important ca aceste servicii integrate să fie asigurate la nivel național, într-un număr cât mai mare de orașe, nu doar în capitală și la un nivel de calitate egal. Un alt aspect delicat privește accesului la asistență juridică pentru victime, ca parte a sprijinului acordat acestora. Nu este suficientă gratuitatea asistenței juridice. Problema este delicată întrucât fenomenul stigmatizării victimelor le împiedică pe acestea să sesizeze autoritățile competente sau să apeleze la servicii sociale. De aceea sunt necesare campanii ample care să contribuie la eradicarea acestui stigmat, precum și la conștientizarea gravității fenomenului. Trebuie precizat că un efect secundar pozitiv al accesului efectiv poate determina o mai bună acuratețe a datelor statistice.

Ca urmare directă a semnării, și respectiv, ratificării Convenției de la Istanbul, în perioada 2014-2021 au fost dezvoltate strategii specifice pentru prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice și în același timp s-a armonizat legislația națională pe acest domeniu cu prevederile Convenției. Sunt importante și trebuie subliniate progresele înregistrate de statul român în plan legislativ, care au permis alinierea normelor juridice din România la standardele și reperele stabilite de *Convenția de la Istanbul* și de ultimele directive europene în materia protecției victimelor.

Cu toate acestea, este necesară reluarea anumitor dezbateri juridice având ca temă eventualele inconsistențe și vulnerabilități ale legislației, discutate în secțiunea privind la cadrul juridic. În plus, având în vedere

prioritățile politice și legislative ale Uniunii Europene și ale Consiliului Europei, se analizează în prezent, rezervele formulate de statul român la Convenția de la Istanbul, în vederea identificării unor soluții legislative care să contribuie la transpunerea efectivă a principiilor acestei convenții, inclusiv reglementarea anumitor forme specifice de violență de violență împotriva femeii.

În același timp, este necesară implementarea de măsuri complementare care să contribuie la îmbunătățirea sistemului și a capacității de intervenție și de sprijin a victimelor violenței domestice, axate pe cele două componente de bază: prevenire și combatere. Protecția victimelor a constituit o prioritate în *Angajamentul strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2016-2019*, fapt reflectat și de directivele europene adoptate în această perioadă. Deși aceasta rămâne în continuare o prioritate, *Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen 2020-2025* deplasează accentul către stereotipuri ca formă de violență împotriva femeilor și cauză primordială a altor forme de violență. În acest mod, prevenirea dobândește la rândul său prioritate, iar pentru o prevenire efectivă sunt esențiale măsuri la nivel de formare și de educație. Eradicarea stereotipurilor se poate realiza în timp, cu ajutorul unor campanii ample, având ca destinație inclusiv persoanele din grupurile vulnerabile, expuse la violență domestică. Un obiectiv suplimentar al acestor campanii este și creșterea vizibilității problematicii de egalității șanse și de tratament între femei și bărbați, a formelor mai puțin evidente de violență, cum ar fi violența psihologică, economică, socială a legislației în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și a legislației din sfera violenței domestice și sexuale. Violența împotriva femeilor poate fi abordată ca problemă de sănătate publică și de interes general. Campaniile referitoare la violența împotriva femeilor și reacțiile la acest fenomen trebuie orientate atât către bărbați, cât și către femei. Bărbații trebuie implicați în mod pozitiv în inițiative care evidențiază în mod critic felul în care unii dintre ei fac uz de violență împotriva femeilor<sup>131</sup>.

Esențială pentru o prevenire efectivă este și formarea adecvată a specialiștilor care intervin în sprijinul victimelor, la diferite niveluri și prin diverse activități. Cu cât aceștia sunt mai bine pregătiți, nu doar în domeniul propriu de activitate, ci și în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, prevenția va fi mai eficientă. O soluție în acest sens este organizarea unor ateliere de formare interdisciplinară pentru polițiști. Trebuie subliniat faptul că formarea juriștilor trebuie să includă nu doar judecătorii, procurorii și executorii judecătorești, ci și avocații sau studenții de la Facultățile de Drept, care să se familiarizeze, încă de la început cu implicațiile juridice ale fenomenului grav al violenței împotriva femeilor.

În ce privește combaterea și consolidarea capacității de intervenție a polițiștilor prin soluții tehnice moderne considerăm că, au fost realizați pași foarte importanți prin instituirea unui sistem național electronic de monitorizare a agresorilor prin utilizarea unor dispozitive electronice de localizare, care vor fi operaționale începând cu anul 2022, crearea unui sistem informatic național integrat de înregistrare și raportare a cazurilor de violență domestică și violență împotriva femeilor precum și facilitarea accesului agresorilor la consiliere psihologică constituie demersuri importante care pot avea un triplu efect pozitiv, așa cum arată bunele practici identificate la nivelul UE de către EIGE. Ele au potențialul de a descuraja fenomenul violenței împotriva femeilor, de a preveni recidiva și de a conduce la o aplicare mai eficientă a normelor juridice. În același timp, complementar acțiunilor de prevenire care vizează destigmatizarea victimelor și facilitarea

---

<sup>131</sup> Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, *Violența împotriva femeilor: o anchetă la nivelul UE – Rezultate pe scurt*, 2014, p. 9

accesului la servicii sociale și la justiție, sunt necesare campanii care să vizeze informarea femeilor și fetelor cu privire la dreptul lor de a se adresa instanțelor civile și penale.

### **Obiective generale și specifice**

Eradicarea tuturor formelor de violență împotriva femeilor și fetelor constituie un imperativ legal, moral și economic, asumat prin garanții normative exprese la nivel internațional și de către statul român. Pentru îndeplinirea angajamentelor în acest domeniu, sunt necesare reglementări adecvate, bazate pe o abordare integrată, centrată pe victimă, precum și implementarea efectivă a acestor norme. Acest lucru presupune adoptarea unor măsuri legislative, a unor programe de politici publice care să asigure: prevenirea tuturor formelor de violență împotriva femeilor și fetelor, protecția imediată și efectivă victimelor, precum și sancționarea/condamnarea agresorilor, cu remedii echitabile pentru victime și, complementar, cu măsuri specifice destinate acestora<sup>132</sup>.

Urmărind instrumentele juridice și prioritățile politice actuale în plan internațional și european ce servesc drept repere în domeniul combaterii violenței domestice, precum și bunele practici identificate de EIGE, recomandările specifice pentru statul român ale comitetului CEDAW, dar mai ales analiza comprehensivă a situației actuale din România - pe baza datelor statistice furnizate de Indicele egalității de gen și de primul raport al României la GREVIO privind stadiul implementării Convenției de la Istanbul, au fost identificate următoarele priorități fundamentale generale pentru Pilonul prevenirea și combaterea violenței domestice: protecția efectivă a victimelor; asigurarea prevenirii violenței împotriva femeilor, ținând cont de nevoile specifice din cadrul grupurilor vulnerabile; combaterea violenței împotriva femeilor în sfera publică și în cea privată; formarea specifică a tuturor categoriilor de profesioniști cu atribuții în domeniul violenței domestice, în vederea prevenirii și combaterii efective a fenomenului; cunoașterea și cuantificarea reală a amplitudinii fenomenului; consolidarea legislației și aplicării ei efectivă. Aceste priorități se traduc în următoarele obiective generale și specifice.

Obiectiv general:

*Eliminarea tuturor formelor de violență domestică și de violență împotriva femeilor în sfera publică și privată*

Obiective specifice:

V.1 Dezvoltarea unui sistem unitar de servicii destinate protecției efective a victimelor violenței domestice și violenței împotriva femeilor, precum și a drepturilor acestora

V1.a) Partajarea informațiilor existente la nivelul instituțiilor care dețin date cu privire la problematica violenței domestice, într-un sistem informatic național de înregistrare și raportare a

---

<sup>132</sup> Conform *Convenției pentru Eliminarea tuturor Formelor de Discriminare împotriva Femeilor* (CEDAW), o recomandare cu caracter legislative și general este ca Statele semnatare să adopte: (1) măsuri legislative generale; (2) măsuri legislative privind prevenția; (3) măsuri legislative privind protecția victimelor; (4) măsuri legislative privind condamnarea și pedeapsa infractorilor; (5) măsuri legislative privind reparațiile echitabile și daunele.



cazurilor de violență domestică și de gen, creat și implementat-achiziție/operationalizare/interconectare- de către ANES.

V1.b) Sprijinirea și facilitarea accesului victimelor violenței domestice și copiilor minori ai acestora la servicii integrate de asistență medicală, asistență psihologică, consiliere și reabilitare, la nivelul tuturor județelor

V1.c) Sprijinirea dezvoltării unei rețele naționale de locuințe protejate pentru victimele violenței domestice, aflate la distanțe rezonabile de domiciliu, la nivelul tuturor județelor

V1.d) Facilitarea accesului la asistență juridică gratuită pentru victimele violenței domestice, în special în procedurile legate de ordinele de protecție, inclusiv pentru femeile vulnerabile

V2. Întărirea capacității de intervenție a polițiștilor în domeniul violenței domestice, în sensul asigurării unor soluții tehnice moderne pentru probarea eficientă a faptelor de violență domestică

V2.a) Dotarea cu arme și/sau dispozitive din categoria celor neletale, a polițiștilor din structurile de ordine publică, ce asigură serviciul specializat în cadrul solicitărilor de intervenție în cazurile de violență domestică

V2.b) Dotarea cu camere video portabile a polițiștilor din structurile de ordine publică, care intervin în cazuri de violență domestică<sup>133</sup>

V2.c) Formarea polițiștilor din structurile de ordine publică, cu privire la: proceduri de intervenție și de lucru prietenoase cu victimele violenței domestice și copiii acestora; emiterea și aplicarea ordinelor de protecție provizorii

V3. Asigurarea prevenirii violenței domestice și violenței împotriva femeilor, ținând cont de nevoile specifice ale grupurilor vulnerabile, printr-o abordare sensibilă la diferențele culturale și de vârstă

V3.a) Ateliere de informare/formare interdisciplinară a specialiștilor implicați în prevenirea și combaterea violenței domestice și violenței împotriva femeilor, respectiv: polițiști, asistenți sociali, psihologi, profesori, judecători, realizate atât la nivel național cât și județean

V3.b) Organizarea de sesiuni de informare, la nivel local, în special în comunitățile pentru grupurile vulnerabile, în care se vor aborda teme legate de cu scopul de a realiza prevenirea primară cu privire la violența domestică și de gen violența împotriva femeilor drepturile victimelor, instituții responsabile în domeniu și recomandări preventive.

V3.c) Campanii de informare la nivel național cu privire la violența domestică și violenței împotriva femeilor, în vederea realizării prevenirii primare

---

<sup>133</sup> Aceste dotări vor fi folosite în vederea probării faptelor constatate și administrării corecte și complete a probelor pentru fundamentarea corectă a deciziilor administrative, precum și în cadrul procesului penal, în fața organelor de anchetă sau de judecată, cu scopul stabilirii exacte a împrejurărilor în care au fost comise faptele sesizate.

V3.d) Realizarea unor campanii de informare specifice care să vizeze formele mai puțin vizibile de violență domestică și violență împotriva femeilor, precum violența psihologică, socială, economică, spirituală.<sup>134</sup>

V4. Combaterea violenței domestice în toate domeniile vieții sociale

V4.a) Derularea unor campanii ample, destinate deopotrivă victimelor și publicului larg, inclusiv prin utilizarea de mijloace inovative și cu sprijinul mass-media, în vederea destigmatizării victimelor și încurajării acestora să sesizeze autoritățile competente

V4.b) Elaborarea unui ghid de recomandări cu privire la includerea problematicii violenței domestice și violenței împotriva femeilor în strategiile și programele de dezvoltare județeană și locală

V4.c) Extinderea parteneriatelor în vederea asigurării accesului la consiliere psihologică pentru agresorii în cazuri de violență domestică și violență împotriva femeilor

V4.d) Susținerea implementării sistemului național de monitorizare a agresorilor pentru care s-au emis OP și OPP, prin utilizarea unor dispozitive electronice de supraveghere

V5. Formarea/ instruirea specifică și adecvată a tuturor categoriilor de profesioniști cu competențe specifice în domeniul violenței domestice și violenței împotriva femeilor în vederea prevenirii și combaterii eficiente a acestui fenomen

V5.a) Realizarea prevenirii primare a violenței domestice și violenței împotriva femeilor prin pregătirea și instruirea reprezentanților administrației publice centrale și locale, inclusiv din perspectiva corelării cu legislația privind victimele infracțiunilor

V5.b) Ateliere de informare/formare a specialiștilor în drept, respectiv avocați, procurori, judecători, studenți la Facultățile de Drept, privind legislația specifică și jurisprudența în materia violenței domestice și violenței împotriva femeilor

V5.c) Elaborarea unui ghid de recomandări cu privire la introducerea noțiunilor de violență domestică și violență împotriva femeilor în curricula universităților ce pregătesc profesioniști în domeniu

V6. Cunoașterea și cuantificarea reală a fenomenului violenței domestice

V6.a) Elaborarea unui studiu cu privire la violența domestică, privind identificarea dimensiunii reale a fenomenului și a cauzelor care descurajează sesizarea autorităților și depunerea plângerilor de către victime, în special în rândul grupurilor vulnerabile

V6.b) Elaborarea unui ghid de bune practici în domeniul prevenirii și combaterii violenței domestice din alte state

V6.c) Elaborarea unui studiu privind fenomenul „mariajelor timpurii”, ca formă specifică de violență împotriva fetelor, precum și elaborarea de propuneri pentru conștientizarea și prevenirea fenomenului

V7. Continuarea procesului de consolidare a legislației naționale în domeniul violenței domestice și a violenței împotriva femeilor:

V7.Elaborarea unui ghid de aplicare a legislației în domeniul violenței domestice destinat profesioniștilor cu atribuții în acest domeniu, inclusiv din perspectiva corelării cu legislația privind victimele infracțiunilor

V8. Monitorizare

8.1 Raportarea gradului de implementare a activităților asumate în cadrul Prevenirea și combaterea violenței domestice și a violenței împotriva femeilor

8.1 a) Monitorizarea măsurilor cuprinse în Planul de acțiuni - Pilonul Prevenirea și combaterea violenței domestice și a violenței împotriva femeilor

8.2 Evaluarea finală a Pilonului Prevenirea și combaterea violenței domestice și a violenței împotriva femeilor

8.2 a) Realizarea unei analize privind îndeplinirea obiectivelor asumate în cadrul Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice 2022- 2027 - Pilonul Prevenirea și combaterea violenței domestice și a violenței împotriva femeilor

### **Programe și direcții de acțiune**

Programele și direcțiile de acțiune care vor sprijini atingerea obiectivelor și implementarea strategiei se regăsesc în planul de acțiune corespunzător celor opt arii de intervenție ale domeniului prevenirii și combaterii violenței domestice, respectiv în anexa la prezenta Strategie.

Se va urmări asigurarea concordanței măsurilor adoptate în Strategie cu programele incluse în planurile strategice instituționale ale instituțiilor cu responsabilități în implementarea prezentei Strategii.

### **Rezultate așteptate**

Rezultatele așteptate care vor sprijini atingerea obiectivelor și implementarea strategiei se regăsesc în planul de acțiune corespunzător celor opt arii de intervenție ale domeniului prevenirii și combaterii violenței domestice, respectiv în anexa la prezenta Strategie.

### **Indicatori**

Indicatorii pe baza cărora se va măsura evoluția implementării strategiei se regăsesc în planul de acțiune corespunzător celor opt arii de intervenție ale domeniului prevenirii și combaterii violenței domestice, respectiv în anexa la prezenta Strategie.

## **Proceduri de monitorizare și evaluare**

În conformitate cu prevederile Legii nr 202/2002 privind egalitatea și de tratament de șanse între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 217/2003 privind prevenirea și combaterea violentei domestice, republicată, cu modificările și completările ulterioare și a H.G. nr. 177/2016, monitorizarea, evaluarea și raportarea prezentei strategii și a Planului de acțiuni aferent, se va realiza în coordonarea ANES.

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

Stadiul implementării Strategiei va fi evaluat pe baza unor rapoarte de monitorizare elaborate anual de către ANES, în urma raportărilor efectuate de către toate instituțiile cu responsabilități în domeniu care se regăsesc în Planul de acțiuni. Autoritățile și instituțiile publice cu responsabilități în implementarea Planului de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027 vor elabora și vor transmite un raport anual cu privire la stadiul de îndeplinire a acțiunilor care le revin potrivit domeniilor specifice de competență.

De asemenea, evaluarea impactului Strategiei se va realiza prin raportarea la indicatorii stabiliți în Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027.

În vederea realizării măsurilor prevăzute în prezenta Strategie, fiecare instituție cu atribuții în domeniu, are obligația de a desemna un reprezentant, care va facilita și asigura monitorizarea implementării strategiei la nivel intern și va asigura colaborarea cu ANES și cu celelalte instituții responsabile în ceea ce privește implementarea/monitorizarea/evaluarea/raportarea strategiei.

ANES în parteneriat cu instituțiile cu atribuții în domeniu și organizațiile neguvernamentale, va asigura mediatizarea Strategiei, precum și diseminarea informațiilor relevante și bunele practici identificate în domeniu.

Planul de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027 este prezentat în anexa la prezenta Strategie.

## **Instituții responsabile**

Instituțiile responsabile în implementării strategiei se regăsesc în planul de acțiune corespunzător celor opt arii de intervenție ale domeniului prevenirii și combaterii violenței domestice, respectiv în anexa la prezenta Strategie.

### **Implicații bugetare și surse de finanțare**

Finanțarea măsurilor prevăzute în Strategie se va asigura cu încadrarea în plafoanele de cheltuieli stabilite pentru anul 2022 și anii următori.

Totodată, strategia trasează o serie de obligații pentru autoritățile/instituțiile responsabile care, după aprobarea strategiei vor analiza în detaliu implicațiile financiare și vor aloca sumele aferente realizării diferitelor acțiuni, cu încadrare în limitele bugetelor aprobate anual.

Sursele de finanțare sunt prevăzute în cuprinsul planului de acțiune corespunzător celor șapte arii de intervenție ale domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, respectiv în anexa la prezenta Strategie.

### **Implicații asupra cadrului juridic**

Măsurile prevăzute în cuprinsul Strategiei naționale privind egalitatea șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice 2022-2027 constituie repere importante de ghidare și orientare pentru îmbunătățirea cadrului legislativ în domeniul prevenirii și combaterii violenței domestice, prin elaborarea de metodologii, ghiduri, cercetări, analize.

## Anexa la

### Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027

#### PLAN DE ACȚIUNE pentru implementarea

#### Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027

#### PILONUL I: EGALITATE DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

| <b>I. EDUCAȚIE</b>  |  |   |                         |                                |   |  |
|---|--|---|-------------------------|--------------------------------|---|--|
| <b>Obiectiv General: Prevenirea și combaterea stereotipurilor și prejudecăților de gen din sistemul de învățământ</b>   |  |   |                         |                                |   |  |
| <b>Obiectiv Specific: 1.1 Eliminarea stereotipurilor și prejudecăților privind rolurile și responsabilitățile femeilor și bărbaților în familie și în societate, prin măsuri adecvate în domeniul educației</b>   |  |   |                         |                                |   |  |
| <b>Măsuri/ Rezultatele acțiunilor</b>   | <b>Indicatori</b>  | <b>Procedura de Monitorizare și Evaluare</b>  | <b>Termen realizare</b> | <b>Instituții responsabile</b> | <b>Resurse</b>  | <b>Riscuri</b>   |
| 1.1 a) Includerea unor noțiuni legate de stereotipuri, prejudecăți, drepturi egale, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, discriminare, discriminare multiplă, în cadrul programelor școlare, conform calendarului dezvoltărilor curriculare pentru ciclul liceal și gimnazial. | Grup de Lucru Interministerial (GLI) privind integrarea noțiunilor de egalitate șanse și de tratament între femei și bărbați în programele școlare<br>Ordin al ministrului educației privind | Liste de prezențe/<br>agenda discuțiilor<br><br>Publicarea ordinului de ministru în Monitorul Oficial | 2022                    | ANES<br>ME<br>CNPEE            | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu | Interes scăzut din partea decidenților privind necesitatea includerii în curriculum a noțiunilor legate de egalitatea de șanse și de |

|  |  |  |              |                              |  |   |
|--|--|--|--------------|------------------------------|--|---|
|  | <p>inclusiunea unor noțiuni legate de stereotipuri, prejudecăți, drepturi egale, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, discriminare, discriminare multiplă, în cadrul programelor școlare, conform calendarului dezvoltărilor curriculare pentru ciclul liceal și gimnazial.</p> |  |              |                              | <p>respectarea și de prevederilor regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional; Personal din instituțiile responsabile, cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;</p>                          | <p>tratament între femei și bărbați</p>   |
|  | <p>Număr<sup>135</sup> programe modificate (pentru fiecare disciplină din arile curriculare „<i>Consiliere și orientare</i>” și „<i>Om și societate</i>”, la nivel gimnazial și liceal)</p>  | <p>Analiză curriculară dintr-o perspectivă sensibilă la diversele tipuri de inegalități ce pot apărea între bărbați și femei, pentru disciplinele vizate</p> | <p>Anual</p> | <p>ANES<br/>ME<br/>CNPEE</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile; Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;</p> | <p>Interes scăzut din partea experților educaționali pentru a lucra la introducerea modificărilor în programele școlare</p> |

<sup>135</sup> Pe tot parcursul planului de acțiune, indicatorii care se referă la numere vor fi abreviați prin semnul #, în timp ce indicatorii care se referă la procente, prin semnul %.

|  |  |   |              |                            |   |   |
|--|--|---|--------------|----------------------------|---|---|
| <p>1.1 b) Includerea în programul național "Școala altfel" din unitățile de învățământ preuniversitar a unor activități care să promoveze egalitatea de șanse și de tratament.</p> | <p>Număr programe care să promoveze egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.</p> <p>Număr acorduri de parteneriat încheiate la nivelul ISJ-urilor pentru programe care să promoveze egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.</p> | <p>Bază de date privind programele implementate (dezagregare la nivel județean)</p> | <p>Anual</p> | <p>ANES<br/>ME<br/>ISJ</p> | <p>Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament; Personal cu expertiză în elaborarea programei școlare</p> <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile; Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional.</p> <p>Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; Personal administrativ/ de</p> | <p>Interes scăzut din partea ISJ-urilor pentru programe care să promoveze egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.</p> |
|--|--|---|--------------|----------------------------|---|---|



|   |   |  |                   |   |  |  |
|---|---|--|-------------------|---|--|--|
| 1.1 c) Angajarea/desemnarea unui expert egalitate de șanse la nivelul inspectoratelor școlare și/sau a unităților școlare, care în îndeplinirea atribuțiilor sale, să organizeze periodic sesiuni de informare și exerciții interactive cu elevii, părinții și cadrele didactice, cu scopul de a promova egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați | număr experți angajați/desemnați la nivel național  | Lista experților desemnați angajați/desemnați (inclusiv adrese de contact) | 2023              | ANES<br>ME<br>ISJ   | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;<br>Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;<br>Personal administrativ/ de suport la nivelul ISJ-urilor | Lipsa resurselor financiare pentru angajarea de personal nou<br><br>Suprasolicțarea personalului din ISJ-uri și unitățile școlare, desemnat în calitate de expert de egalitate de șanse. |
| număr sesiuni de informare organizate   | Bază de date privind sesiunile de informare organizate anual (dezagregare la nivel județean, pe | Anual, începând cu 2024  | ANES<br>ME<br>ISJ | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din |  |  |

|   |   |  |              |  |  |  |
|---|---|--|--------------|--|--|--|
| <p>1.1 d) Formarea inițială și continuă a experților în egalitate de șanse din Inspectoratele Școlare și unitățile școlare, precum și a personalului didactic, inclusiv directorii și consilierii școlari, din învățământul pre-universitar pentru a avea o abordare pedagogică care să favorizeze egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați</p> | <p>1 modul de formare elaborat</p> <p>număr sesiuni de formare organizate</p> <p>număr persoane formate</p> <p>% respondenți dintre participanții la sesiunile de formare</p> | <p>tip de participant și sex)</p>  |              |  | <p>fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional.</p> <p>Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;</p> <p>Personal administrativ/ de suport la nivelul ISJ-urilor</p> |  |
|   |   | <p>Document publicat pe site-ul ANES, validat de MEC</p> <p>Bază de date privind sesiunile de formare organizate și persoane formate (dezagregare la nivel de județ, pe tip de participant și sex)</p> | <p>Anual</p> | <p>ANES<br/>ME<br/>ISJ<br/>Mediul Academic (inclusiv Facultățile de Științe ale Educației)</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;</p> <p>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite</p>  | <p>Suprasolicțarea personalului din ISJ-uri și unitățile școlare, desemnat în calitate de expert egalitate de șanse.</p> |

|  |   |   |              |                                    |   |   |
|--|---|---|--------------|------------------------------------|---|---|
|  | <p>care aplică în activitatea profesională noțiunile învățate privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați</p>  | <p>Chestionar de evaluare a sesiunilor, completat la aprox. 3 luni după sesiunile de formare</p>  |              |                                    | <p>la nivelul fiecărui program operațional;</p> <p>Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; Coordonare cu ONG-uri/ Mediul academic care pot oferi formare în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați</p> |   |
| <p>1.1 e) Campanie la nivel național privind stereotipurile, adresată publicului general, în special părinților, reprezentanților legali și îngrijitorilor</p> | <p>număr spoturi TV/ on-line create</p> <p>număr acorduri de parteneriat încheiate cu școli</p> <p>număr evenimente de promovare organizate în școli</p> <p>număr de persoane informate prin campanie</p> | <p>Raport de audiență pentru spoturile TV și social-media</p> <p>Bază de date privind acordurile de parteneriat încheiate (dezagregare la nivel județean)</p> <p>Bază de date privind evenimentele de promovare organizate și numărul persoanelor informate (dezagregare la</p> | <p>Anual</p> | <p>ANES<br/>TVR<br/>ME<br/>ISJ</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;</p> <p>Finanțare din fonduri externe nerambursabile în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;</p>           | <p>Interes scăzut de participare la nivelul instituțiilor de învățământ din anumite județe</p> <p>Lipsa resurselor financiare pentru elaborarea de spoturi TV</p> |

|   |   |  |       |                                      |  |   |
|---|---|--|-------|--------------------------------------|--|---|
| 1.1 f) Campanie la nivel național privind respectarea dreptului la tratament egal pentru persoane supuse discriminărilor multiple (gen, dizabilitate, etnie, status socioeconomic, migrație, religie etc), adresată elevilor și studenților | număr de școli și universități partenere în campanie  | Bază de date privind acordurile de parteneriat încheiate (dezagregare la nivel județean) | Anual | ANES<br>ME<br>ISJ<br>Mediul Academic | Personal expertiză în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați                | Interes scăzut de participare la nivelul instituțiilor de învățământ din anumite județe |
| <b>Obiectiv Specific: 1.2 Eliminarea factorilor care conduc la dezechilibre între femei și bărbați în anumite domenii de studiu, inclusiv în cele STEM</b>  |   |  |       |                                      |  |   |
| 1.2 a) Dezvoltarea la nivel național a unui program de orientare și consiliere prin care să se încurajeze participarea echilibrată a fetelor/femeilor și băieților/bărbaților în domeniile STEM   | 1 metodologie a programului de orientare și consiliere privind încurajarea participării echilibrate | Metodologia publicată pe site-ul ANES, validată de MEC                                   | 2022  | ANES<br>ME<br>Mediul academic        | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile; Finanțare din | Suprasolicțarea personalului ANES/ MEC desemnat pentru elaborarea metodologiei          |

|   |  |                                 |  |   |   |  |
|---|--|---------------------------------|--|---|---|--|
|   | <p>femei/bărbați în domeniile STEM</p>   |                                 |  |   | <p>fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional; Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și elaborării de metodologii</p> |  |
| <p>număr de mentori formați și implicați în program</p> <p>număr de elevi și studenți care au beneficiat de programul de orientare și consiliere pentru carieră</p> | <p>Bază de date cu mentorii (dezagregare la nivel județean, în funcție de sex și domeniu profesional)</p> <p>Centralizarea beneficiarilor programului de orientare și consiliere pentru carieră (dezagregare la nivel județean, pe</p> | <p>Annual, începând cu 2023</p> | <p>ANES<br/>ME<br/>ISJ<br/>Mediul academic</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile; Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui</p> | <p>Distribuție inegală în plan teritorial a mentorilor (concentrarea acestora în anumite județe, ex: București, Cluj, Timiș, Iași etc.)</p> <p>Rate scăzute de retenție în program pentru mentori</p>   |  |

|  |                                       |   |      |                               |  |  |
|--|---------------------------------------|---|------|-------------------------------|--|--|
|  |                                       | elevi/ studenți și în funcție de sex)   |      |                               | program operațional;<br>Personal expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și elaborării de metodologii   |  |
| 1.2 b) Identificarea cauzelor care duc la diminuarea ponderii femeilor care continuă studiile masterale și doctorale | 1 cercetare calitativă și cantitativă | Raport de cercetare (în limbile RO și EN), la standardele unei publicații academice | 2022 | ANES<br>ME<br>Mediul academic | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;<br>Personal expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și cercetării | Acces dificil la nivelul anumitor instituții din mediul academic și pentru anumite domenii de studiu |

| <b>II. SĂNĂTATE</b>  |  |  |                         |  |  |   |
|--|--|--|-------------------------|--|--|---|
| <b>Obiectiv General: Creșterea gradului de accesare a serviciilor de sănătate pentru femei și bărbați</b>  |  |  |                         |  |  |   |
| <b>Obiectiv Specific: 2.1 Creșterea nivelului de îngrijire de calitate pre și post natală, inclusiv pentru grupuri vulnerabile</b>   |  |  |                         |  |  |   |
| <b>Măsură/ Rezultatele acțiunilor</b>  | <b>Indicatori</b>  | <b>Procedura de Monitorizare și Evaluare</b>   | <b>Termen realizare</b> | <b>Instituții responsabile</b>   | <b>Resurse</b>   | <b>Riscuri</b>  |
| 2.1 a)<br>Susținerea de cursuri de formare continuă pentru medicii de familie, asistenții medicali comunitari, moașe și medietari sanitari în scopul dezvoltării abilităților de a lucra cu femeile aparținând grupurilor vulnerabile, inclusiv derularea de caravane medico- sociale pentru informare și furnizarea de servicii medico-sociale integrate. | - număr de beneficiari din grupurile vulnerabile care au beneficiat de informare și servicii medicale urmare a instruirilor furnizate.<br>- respondenți dintre participanții la sesiunile de formare care aplică în activitatea profesională noțiunile învățate.<br>- număr de caravane medicale organizate. | Bază de date privind sesiunile de formare organizate și numărul de persoane formate (dezagregare la nivel de județ, mediu de rezidență, tip de participant și sex)<br><br>Chestionar de evaluare a sesiunilor, completat la 3 luni după sesiunile de formare | Anual, începând cu 2022 | MS/Unitatea de incluziune social din cadrul D.G.S.P.P.S SPAS SNMF ANES | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;.<br>Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;<br>Personal cu expertiză în domeniul medical | Slaba acoperire în plan teritorial a sesiunilor de formare organizate |

|  |   |  |                             |   |   |  |
|--|---|--|-----------------------------|---|---|--|
| <p>2.1 b) Dezvoltarea unui program la nivel național în vederea acordării unui ajutor material destinat femeilor din grupurile vulnerabile pentru perioada pre-natală și perioada post-natală (produse și servicii destinate mamei și copilului în primul an după naștere)</p> | <p>- număr beneficiari (mame și copii) ai programului</p>   | <p>Centralizare a numărului de beneficiari, dezagregat pe: tip beneficiar (mame/copii), județe, mediu de rezidență</p>             | <p>2024</p>                 | <p>MFTES<br/>MS/Unitatea de incluziune social din cadrul D.G.S.P.P.S ANES<br/>APL</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br/>Finanțare din bugetele locale;<br/>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;<br/>Specialiști în domeniu;<br/>Personal cu expertiză în elaborarea de programe la nivel național</p> | <p>Interes scăzut din partea decidenților privind necesitatea acordării unui material de sprijin din partea femeilor din grupurile vulnerabile pentru perioada pre-natală și post-natală</p> |
| <p><b>Obiectiv Specific: 2.2 Facilitarea utilizării serviciilor medicale privind sănătatea sexuală și reproductivă, precum și de planificare familială, în mod gratuit, universal și adecvat</b></p>   |   |  |                             |   |   |  |
| <p>2.2 a) Campanii de informare privind sănătatea reproductivă în grupurile dezavantajate, abordarea problemelor de confidențialitate în comunitățile rurale mici, sprijinirea alegerii în cunoștință de cauză a încetării sarcinii, monitorizarea</p>                         | <p>- numărul de beneficiari informați privind sănătatea sexuală și reproductivă înregistrat anual de fiecare instituție și județ;</p> | <p>Raport de monitorizare cu situația serviciilor medicale privind sănătatea sexuală și reproductivă la nivelul fiecărui județ</p> | <p>Anual, începând 2023</p> | <p>ANES<br/>MS<br/>Mediul academic<br/>OMS<br/>România</p>                            | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br/>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor</p>   | <p>Slaba acoperire a Campaniei de informare în plan teritorial, în special în comunitățile rurale marginalizate.</p>   |



|   |   |   |                                   |   |  |
|---|---|---|-----------------------------------|---|--|
| comportamentelor și formarea profesioniștilor în planificarea familială.  |   | Raport monitorizare a comportamentelor femeilor din grupurile dezavantajate<br>Formarea / informarea profesioniștilor în planificarea familială   |                                   | alocate și cu respectarea prevederilor regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional.   | Lipsa resurselor financiare pentru derularea campaniilor de informare privind sănătatea reproducerei în grupurile dezavantajate. |
| 2.2 b) Campanii de informare privind importanța educației pentru sănătatea reproducerei în grupurile dezavantajate, abordarea problemelor de confidențialitate în comunitățile rurale mici, sprijinirea alegerii în cunoștință de cauză a încetării sarcinii, monitorizarea comportamentelor și formarea profesioniștilor în planificarea familială, din perspectiva prevenirii și combaterii abuzurilor sexuale și respectarea drepturilor la nediscriminare, inclusiv pentru fetele și femeile cu dizabilități. | - numărul femeilor supuse abuzurilor sexuale și reproductive de orice fel înregistrat anual de fiecare instituție responsabilă dezagregat pe tip de discriminare sau abuz, grupă de vârstă și județ | Bază de date privind sesiunile de informare organizate și numărul de persoane informate (dezagregare la nivel de județ, pe tip de discriminare și sex, grupă de vârstă)<br><br>Bază de date privind numărul femeilor supuse abuzurilor sexuale și reproductive de orice fel (dezagregare la nivel de județ, pe tip de discriminare sau abuz, grupă de vârstă) | ANES<br>MS<br>ME<br>ISJ<br>DGASPC | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;.<br>Specialiști în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și sănătății | Interesul scazut al cetatenilor de a participa la astfel de sesiuni de informare   |

|  |   |  |             |                                  |   |   |
|--|---|--|-------------|----------------------------------|---|---|
| <p>2.2 c) Lansarea unor dezbateri și inițiative cu actorii competenți, referitor la pilotarea în mediul urban și în mediul rural (inclusiv în comunități rurale marginalizate) a unui proiect privind amplasarea în locuri publice de automate cu absorbante sanitare, care să asigure accesul constat și la un preț simbolic.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- număr de participanți la dezbateri din partea instituțiilor publice centrale;</li> <li>- număr de participanți la dezbateri din partea instituțiilor publice locale;</li> <li>- număr de participanți la dezbateri din partea ONG-urilor.</li> </ul> | <p>Liste de prezență</p> <p>Documente recomandări rezultate în urma dezbaterilor</p> <p>Analiza diagnostic elaborată.</p> <p>Proiect de act normativ</p> | <p>2027</p> | <p>ANES<br/>MS<br/>APL/ SPAS</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;</p> <p>Finanțare din bugetele locale;</p> <p>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea și prevederilor și de regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;.</p> <p>Specialiști în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și sănătății</p> | <p>Interes scăzut din partea actorilor competenți privind dezbaterile propusă</p> |
|--|---|--|-------------|----------------------------------|---|---|

|   |   |  |             |                                  |  |  |
|---|---|--|-------------|----------------------------------|--|--|
| <p>2.2 d) Lansarea unor dezbateri și inițiative cu actorii competenți, referitor la pilotarea în mediul urban și în mediul rural (inclusiv în comunități rurale marginalizate) a unui proiect privind amplasarea în locuri publice de automate cu prezervative, care să asigure accesul constat și la un preț simbolic.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- număr de participanți la dezbateri din partea instituțiilor publice centrale;</li> <li>- număr de participanți la dezbateri din partea instituțiilor publice locale;</li> <li>- număr de participanți la dezbateri din partea ONG-urilor.</li> </ul> | <p>Liste de prezență</p> <p>Documente de recomandări rezultate în urma dezbaterilor</p> <p>Analiza diagnostic elaborată</p> <p>Proiect de act normativ</p> | <p>2027</p> | <p>ANES<br/>MS<br/>APL/ SPAS</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;</p> <p>Finanțare din bugetele locale;</p> <p>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;.</p> <p>Specialiști în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și sănătății</p> | <p>Interes scăzut din partea actorilor competenți privind dezbaterea propusă</p> |
|---|---|--|-------------|----------------------------------|--|--|

| <b>Obiectiv Specific: 2.3 Creșterea utilizării serviciilor de prevenție și screening, inclusiv pentru grupurile vulnerabile</b>   |   |  |       |                                    |   |
|---|---|--|-------|------------------------------------|---|
| 2.3 a) Campanii de informare și conștientizare privind screening-ul pentru cancerul de col uterin, cancerul la sân, cancerul colorectal <sup>136</sup> , precum și a screening-ului prenatal, organizate inclusiv la nivel local, sub coordonarea specialiștilor în sănătate publică. | - numărul persoanelor care au beneficiat anual de screening pentru cancerul colorectal în sectorul public și privat pe sexe, grupe de vârstă, județe și localități de domiciliu a beneficiarilor                  | Bază de date privind sesiunile de informare organizate și numărul de persoane informate (dezagregare la nivel de județ și în funcție de gen) | Anual | ANES<br>MS/ INSP<br>TVR<br>ME/ ISJ | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;.<br>Specialiști în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și sănătății |
|   | - numărul femeilor care au beneficiat anual de screening pentru cancerul de sân în sectorul public și privat după tipul screeningului și pe grupe de vârstă, județe și localități de domiciliu ale beneficiarelor |  |       |                                    | Lipsa resurselor financiare pentru elaborarea de spoturi TV/ on-line  |
|   | - numărul femeilor care au beneficiat anual de screening prenatal în sectorul public și privat pe grupe de vârstă, județe și localități de domiciliu ale beneficiarelor   |  |       |                                    |   |

<sup>136</sup> Spre deosebire de propunerea venită în cadrul GLI din data de 4 martie, privind promovarea screening-ului pentru cele mai frecvente 5 tipuri de cancer pentru bărbați, respectiv femei, dovezile medicale sugerează că doar pentru aceste tipuri de cancer procedura de screening este general recomandată.

|  |  |   |      |  |   |  |
|--|--|---|------|--|---|--|
| <p>2.3 b) Dezvoltarea unui program „Caravana medicală”, la nivel național, destinat persoanelor din comunități marginalizate, în vederea creșterii informării și utilizării serviciilor de prevenție și screening, în conformitate cu normele metodologice avizate de Ministerul Sănătății și în coordonarea specialiștilor de sănătate publică.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- număr sesiuni de informare organizate</li> <li>- număr de persoane informate prin campanie</li> </ul> |   |      |  | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;</p> <p>Finanțare din bugetele locale;</p> <p>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;.</p> <p>Personal cu expertiză în elaborarea de programe la nivel național</p> | <p>Interes scăzut din partea decidenților privind necesitatea sprijinirii</p> <p>Slaba acoperire a programului în plan teritorial, în special în comunitățile rurale marginalizate</p> <p>Lipsa resurselor financiare pentru derularea anuală a programului de caravane medicale</p> |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- număr de caravane medicale organizate</li> <li>- număr de beneficiari</li> </ul>                      | <p>Bază de date privind caravanele medicale organizate și numărul de beneficiari (dezagregare la nivel de județ, mediu de rezidență și sex)</p> | 2023 | <p>ANES</p> <p>MS</p> <p>CONES</p> <p>COJES</p> <p>MFTES</p> <p>APL/ SPAS</p> <p>SNMF</p> <p>ONG</p> |   |  |

| <b>III. PIAȚA MUNCII</b>  |  |  |                         |                                |  |   |
|---|--|--|-------------------------|--------------------------------|--|---|
| <b>OBIECTIV GENERAL: Asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii, în special în ceea ce privește rata de ocupare, veniturile și domeniile de ocupare</b>    |  |  |                         |                                |  |   |
| <b>Obiectiv Specific: 3.1 Promovarea perspectivei privind egalitatea de șanse între femei și bărbați în politicile de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă</b>           |  |  |                         |                                |  |   |
| <b>Măsuri/ Rezultatele acțiunilor</b>   | <b>Indicatori</b>                                    | <b>Procedura de Monitorizare și Evaluare</b>   | <b>Termen realizare</b> | <b>Instituții responsabile</b> | <b>Resurse</b>   | <b>Riscuri</b>  |
| 3.1. a) Monitorizarea integrării perspectivei egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în politicile care vizează ocuparea, mobilitatea și migrația forței de muncă | Un raport anual de monitorizare a politicilor vizate | Document de analiză a politicilor (perspectivă legislativă/ analiza politicilor publice/ propunere de măsuri/ soluții pentru integrarea perspectivei egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați) | Anual                   | ANES                           | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;.<br>Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și în domeniul juridic | Lipsa de implicare a instituțiilor responsabile și netransmiterea datelor solicitate în timp util |

|  |  |   |   |  |   |   |
|--|--|---|---|--|---|---|
| <p>3.1. b) Ateliere de formare/informare a autorităților publice de la nivel local, județean și național în domeniul politicilor de ocupare, mobilitate și migrația forței de muncă în ceea ce privește integrarea dimensiunii care ține seama de inegalitățile dintre femei și bărbați și a dreptului la tratament egal în aceste domenii</p> | <p>Un modul de formare/informare elaborat</p> <p>număr de sesiuni de formare/informare organizate</p> <p>număr de persoane formate/informate</p> <p>% respondenți dintre participanții la sesiunile de formare care declară că aplică în activitatea profesională noțiunile învățate</p> | <p>Document publicat pe site-ul ANES</p> <p>Bază de date privind atelierele de formare/informare organizate și numărul de participanți (dezagregare la nivel de județ, mediu de rezidență, tip de participant și sex)</p> <p>Chestionar de evaluare, completat la 3 luni după organizarea atelierelor</p> | <p>Din 2 în 2 ani, începând cu 2022</p> | <p>ANES<br/>MMSS<br/>ANOFM/<br/>AJOFM<br/>Inspecția Muncii<br/>Mediul Academic</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br/>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;.<br/>Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și politicilor de ocupare, mobilitate și migrație</p> | <p>Slaba acoperire în plan teritorial a sesiunilor de formare/informare organizate, în special la nivel local</p> |
| <p>3.1 c) Monitorizarea sistematică a decalajelor dintre femei și bărbați înregistrate în România în domeniul ocupării active a femeilor</p>   | <p>analize periodice a echilibrului dintre femei și bărbați pe piața forței de muncă</p>   | <p>Documente publicate pe site-ul ANES</p>  | <p>Din 2 în 2 ani, începând cu 2022</p> | <p>ANES<br/>MMSS<br/>ANOFM/<br/>AJOFM</p>  | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br/>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor</p>   | <p>Lipsa de implicare a instituțiilor responsabile și netransmiterea datelor solicitate în timp util</p>          |

|   |  |   |      |  |  |   |  |
|---|--|---|------|--|--|---|--|
|   |  |   |      |  |  | alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional. Personal expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și politicilor de ocupare                           |  |
| <b>Obiectiv Specific: 3.2 Consolidarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați prin transparentizare, atât în domeniul public, cât și în domeniul privat</b>   |  |   |      |  |  |   |  |
| 3.2.a) Adaptarea legislației în vederea aplicării efective a principiului remunerării egale pentru muncă egală și muncă de valoare egală între femei și bărbați prin implementarea Recomandării Comisiei nr. 2014/124/UE privind principiul egalității de remunerare între bărbați și femei | Grup de lucru privind gradul actual al implementării Recomandării Comisiei 2014/124/UE și măsurile legislative necesare implementării, din care vor face parte reprezentanți ai instituțiilor responsabile, respectiv ANES, MMSS, Inspekția Muncii, Patronate, Mediul Academic, desemnați prin acte administrative ale | Tabel de corepondență (analiză legislativă) | 2023 |  | ANES<br>MMSS<br>Inspekția Muncii<br>Sindicat<br>Patronate<br>Mediul Academic | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional. | Schimbare de viziune la nivel guvernamental privind prioritățile legislative |



|  |   |  |   |  |   |   |
|--|---|--|---|--|---|---|
|  | <p>conducătorilor ministerelor/instituțiilor responsabile</p> <p>Modificarea și completarea legislației în vederea includerii unor norme clare privind munca de valoare egală și transparența salarială, conform cu Titlul II din Recomandarea Comisiei nr. 2014/124/UE</p> |  |   |  | <p>Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și în domeniul legislativ</p>   |   |
| <p>3.2 b) Formarea inspectorilor de muncă pentru a putea identifica inegalități de remunerare între femei și bărbați</p> | <p>1 modul de formare elaborat</p> <p>număr sesiuni de formare organizate</p> <p>număr persoane formate</p> <p>% respondenți dintre participanții la sesiunile de formare care aplică în activitatea profesională noțiunile învățate</p>                                    | <p>Document publicat pe site-ul ANES</p> <p>Bază de date privind sesiunile de formare organizate și numărul de persoane formate (dezagregare la nivel de județ și sex)</p> <p>Chestionar de evaluare a sesiunilor, completat la 3 luni după sesiunile de formare</p> | <p>Din 2 în 2 ani, începând cu 2022</p> | <p>ANES</p> <p>Inspecția Muncii</p> <p>Mediul academic</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;</p> <p>Finanțare din bugetele locale;</p> <p>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;.</p> <p>Personal cu expertiză în</p> | <p>Lipsa formatorilor specializați în domeniu, la nivel teritorial (în anumite regiuni și anumite județe)</p> |

|  |  |  |                                |  |  |  |
|--|--|--|--------------------------------|--|--|--|
| 3.2 c) Derularea unei Campanii de sensibilizare în rândul angajaților și angajatorilor privind fenomenul discriminării la locul de muncă, în ceea ce privește diferențele de remunerare între femei și bărbați     | <p>acorduri de parteneriat încheiate;</p> <p>număr de cazuri privind inegalitățile de remunerare sesizate de Inspectoratele Teritoriale de Muncă pe județe și cauza/tipul discriminării, după sexul persoanelor discriminate;</p> <p>număr sesiuni de informare organizate</p> <p>număr persoane informate</p> | <p>Bază de date cu parteneriatele încheiate (dezagregare la nivel județean și în funcție de dimensiunea firmei)</p> <p>Bază de date privind sesiunile organizate și numărul de beneficiari (dezagregare la nivel de județ, angajatori/angajați și sex)</p> | <p>Anual</p>                   | <p>ANES</p> <p>Asociații Patronale</p> <p>Sindicate</p> <p>Inspecția Muncii</p>        | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;</p> <p>Finanțare din bugetele locale;</p> <p>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;.</p> <p>Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați</p> | <p>Lipsa cooperării din partea anumitor angajatori</p> <p>Slaba acoperire a campaniei în plan teritorial</p> |
| 3.2 d) Colectarea și publicarea periodică și riguroasă a datelor statistice dezagregate regional și în funcție de sex și domeniu de activitate, care să permită analiza și combaterea disparităților de remunerare | <p>Un protocol de colaborare inter-instituțional privind raportarea datelor statistice în domeniul remunerării;</p>  | <p>Protocolul semnat de toate instituțiile implicate</p>   | <p>Anual, începând cu 2022</p> | <p>ANES</p> <p>INS</p> <p>MMSS/</p> <p>Inspecția Muncii</p> <p>Asociații Patronale</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;</p> <p>Finanțare din bugetele locale;</p> <p>Finanțare din</p>   | <p>Lipsa de implicare a instituțiilor responsabile și netransmiterea datelor solicitate în timp util</p>     |

|   |  |   |       |                                     |  |  |
|---|--|---|-------|-------------------------------------|--|--|
|   | O bază de date standardizată (cu datele furnizate de INS și alte instituții) care să permită analiza disparităților de remunerare (în funcție de sex, domeniu de activitate, regiune)  | Raport de analiză a disparităților de remunerare, folosind datele obținute  |       | Sindicat<br>ANAF<br>Mediul Academic | fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal cu expertiză în domeniul colectării și procesării datelor  |  |
| <b>Obiectiv Specific: 3.3 Reducerea riscului de sărăcie și excluziune a femeilor, printr-o mai bună ocupare pe piața forței de muncă și reducerea fenomenului discriminării</b>                             |  |   |       |                                     |  |  |
| 3.3. a) Participarea femeilor în programe de învățare pe tot parcursul vieții pentru dezvoltarea de competențe și calificări care să ducă la creșterea gradului de ocupare și a mobilității pe piața muncii | Acord de parteneriat încheiat între ANOFM și ANES privind furnizarea de date, coordonarea și monitorizarea programelor de formare profesională adresate femeilor în căutarea unui loc de muncă<br><br>număr de programe organizate<br><br>număr femei beneficiare a programelor de formare profesională adresate femeilor în | Bază de date privind numărul de programe de învățare organizate și numărul de femei beneficiare (dezagregare la nivel de județ, mediu de rezidență și vârstă) | Anual | ANES<br>MMSS<br>ANOFM/<br>AJOFM     | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. | Slaba acoperire în plan teritorial a programelor de învățare organizate, în special la nivel local |

|  |                             |   |  |   |   |   |   |
|--|-----------------------------|---|--|---|---|---|---|
|  | căutarea unui loc de muncă  | % respondente dintre participantele la sesiunile de formare, care declară că aplică în activitatea curentă, competențele/ calificările dezvoltate | Chestionar de evaluare a programelor de formare, completat la aproximativ 3 luni după finalizarea acestora                 |   |   | Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați  |   |
| <b>Obiectiv Specific: 3.4 Promovarea unui mediu non-discriminatoriu și incluziv la locul de muncă</b>  |                             |   |  |   |   |   |   |
| 3.4 a) Formarea personalului din Inspecția Muncii pentru a identifica și interveni în cazuri de discriminare la locul de muncă (hărțuire, discriminare la angajare și promovare) | 1 modul de formare elaborat | număr sesiuni de formare organizate   | Document publicat pe site-ul ANES  |   |   | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;.<br>Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în | Lipsa formatorilor specializați în domeniu în plan teritorial (din anumite regiuni și anumite județe) |
|  | număr persoane formate      | % respondenți dintre participanții la sesiunile de formare care aplică în activitatea profesională noțiunile învățate                             | Bază de date privind sesiunile de formare organizate și numărul de persoane formate (dezagregare la nivel de județ și sex) | ANES<br>MMSS<br>Inspecția Muncii<br>Mediul academic | ANES<br>MMSS<br>Inspecția Muncii<br>Mediul academic |   |   |
|  |                             |   | Chestionar de evaluare a sesiunilor, completat la 3 luni după sesiunile de formare   | Anual, începând cu 2022                             |   |   |   |

|   |  |  |              |  |  |  |
|---|--|--|--------------|--|--|--|
|   |  |  |              |  |  |  |
| <p>3.4 b) Derularea unei Campanii de sensibilizare în rândul angajaților și angajatorilor privind dimensiunile multiple ale discriminării la locul de muncă, inclusiv în procesul de angajare</p> | <p>număr de cazuri de discriminare la locul de muncă sesizate de Inspectoratele Teritoriale de Muncă pe județe și cauza/tipul discriminării, după sexul persoanelor discriminate;</p> <p>număr de sesiuni de informare organizate</p> <p>număr de persoane informate</p> | <p>Bază de date cu parteneriatele încheiate (dezagregare la nivel județean și în funcție de dimensiunea firmei)</p> <p>Bază de date privind sesiunile organizate și numărul de beneficiari (dezagregare la nivel de județ, angajatori/angajați și sex)</p> | <p>Anual</p> | <p>ANES<br/>Asociații Patronale<br/>Sindicate<br/>Inspecția Muncii</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;</p> <p>Finanțare din bugetele locale;</p> <p>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;.</p> <p>Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în colaborare cu mediul academic și specialiștii organizațiilor neguvernamentale</p> | <p>Lipsa cooperării din partea anumitor angajatori</p> <p>Slaba acoperire a campaniei în plan teritorial</p> |

|   |   |  |             |   |  |  |
|---|---|--|-------------|---|--|--|
| <p>3.4 c) Elaborarea unui ghid de bune practici folosite la nivel european și internațional pentru gestionarea cazurilor de discriminare la locul de muncă de către autoritățile responsabile</p>                                   | <p>Ghid de bune practici pentru gestionarea cazurilor de discriminare la locul de muncă</p>   | <p>Ghidul publicat pe site-ul ANES</p>   | <p>2022</p> | <p>ANES<br/>MFTES<br/>MMSS<br/>Inspecția Muncii<br/>Sindicatul Mediu<br/>academic</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br/>Finanțare din bugetele locale;<br/>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional; Personal cu expertiză în discriminarea la locul de muncă și elaborarea de ghiduri</p> | <p>Lipsa de implicare a instituțiilor responsabile</p>                             |
| <p>3.4 d) Modificarea și completarea cadrului legislativ în vederea asigurării vizibilității angajatorilor și angajaților sancționați pentru hărțuire la locul de muncă și discriminare la locul de muncă, pe criteriile de sex</p> | <p>Grup de lucru privind identificarea normelor pentru includerea explicită în legislație a măsurilor necesare vizibilității, din care vor face parte reprezentanții ai instituțiilor responsabile, respectiv ANES, MMSS, MFTES, desemnați prin</p> | <p>Liste de prezențe/ agenda discuțiilor<br/><br/>Publicarea actului normativ modificat în Monitorul Oficial</p> | <p>2024</p> | <p>ANES<br/>MFTES<br/>MMSS</p>  | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br/>Finanțare din bugetele locale;<br/>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu</p>   | <p>Interes scăzut din partea decidenților privind adoptarea actului legislativ</p> |



| <b>IV. ECHILIBRUL DINTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI VIAȚA PRIVATĂ</b>   |  |   |       |  |   |  |
|--|--|---|-------|--|---|--|
| <b>OBIECTIV GENERAL: Creșterea gradului de acordare a serviciilor destinate tuturor persoanelor active pe piața muncii pentru echilibrarea muncii și a vieții private</b>                  |  |   |       |  |   |  |
| <b>Obiectiv Specific: 4.1 Creșterea gradului de conștientizare în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și viața privată, în rândul persoanelor active pe piața muncii</b> |  |   |       |  |   |  |
| 4.1. a) Campanii de informare privind condițiile și beneficiile accesării concediului paternal   | număr parteneri în cooptați desfășurarea campaniilor de informare<br>număr participanți la campaniile de informare<br>număr materiale informative elaborate și distribuite în cadrul campaniilor<br>numărul bărbaților care au solicitat concediu parental | Bază de date privind acordurile de parteneriat încheiate (dezagregare la nivel județean)<br>Bază de date privind activitățile de informare organizate (număr materiale distribuite, număr de participanți, în funcție de sex) | Anual | ANES<br>Asociații Patronale<br>Sindicate | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;<br>Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați | Număr restrâns de participanți;<br>Slaba acoperire a campaniei în plan teritorial. |
| 4.1. b) Organizarea de campanii de conștientizare a folosirii instrumentelor de lucru alternative, respectiv muncă cu timp flexibil și a   | număr parteneri în cooptați desfășurarea   | Bază de date privind acordurile de parteneriat încheiate  | Anual | ANES<br>Asociații Patronale<br>Sindicate | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;  | Număr restrâns de participanți;  |



|  |  |  |  |   |  |  |
|--|--|--|--|---|--|--|
| <p>telemuncii pentru părinți (munca la distanță)</p>   | <p>campaniilor de informare</p> <p>număr participanți la campaniile de informare;</p> <p>număr materiale informative elaborate și distribuite în cadrul campaniilor de informare</p> | <p>(dezagregare la nivel județean)</p> <p>Bază de date privind campaniile organizate anual (număr materiale distribuite, număr de participanți, în funcție de sex)</p> |  | <p>MMSS</p>                               | <p>Finanțare din bugetele locale; Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional; Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați</p> | <p>Slaba acoperire a campaniei în plan teritorial.</p> |
| <p>4.1 c) Realizarea unei cercetări privind percepția publică privind necesitatea asigurării echilibrului între viața profesională și de familie, pentru a identifica posibilele impedimente ale implementării eficiente a noilor reglementări</p> | <p>O cercetare calitativă și cantitativă</p>   | <p>Raport de cercetare</p> <p>2022</p>   |  | <p>ANES<br/>MFTES<br/>Mediul academic</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile; Finanțare din bugetele locale; Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite</p>  | <p>Slaba acoperire a campaniei în plan teritorial.</p> |

|  |   |   |              |   |  |  |
|--|---|---|--------------|---|--|--|
|  | <p>Un Ghid de bune practici privind realizarea echilibrului între viața profesională și cea de familie elaborat.</p> <p>număr instituții publice și companii private către care a fost distribuit (format print/ on-line) ghidul de bune practici</p> | <p>Ghidul disponibil pe site-ul ANES</p> <p>Bază de date cu instituțiile publice și private către care a fost distribuit ghidul</p> |              |   | <p>la nivelul fiecărui program operațional;. Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați</p>  |  |
| <p>4.1 d) Identificarea bunelor practici pentru realizarea echilibrului între viața profesională și cea de familie și redactarea unui ghid de bune practici în scopul distribuirii acestuia în instituțiile publice și în companiile private</p> |   |   | <p>2023</p>  | <p>ANES<br/>MFTES<br/>Mediul academic</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br/>Finanțare din bugetele locale;<br/>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea și prevederilor regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați</p> | <p>Slaba acoperire a campaniei în plan public și privat.</p> |
| <p>4.1 e) Organizarea unor sesiuni de informare cu angajați ai instituțiilor</p>   | <p>număr parteneriate cu instituțiile</p>   | <p>Bază de date cu parteneriatele</p>   | <p>Anual</p> | <p>ANES</p>                               | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin</p>   | <p>Slaba acoperire a în plan teritorial</p>                  |

|  |   |   |  |   |   |
|--|---|---|--|---|---|
| <p>administrației publice și mediul privat, cu privire la noile reglementări în domeniul echilibrului dintre viața profesională și cea privată</p>   | <p>administrației publice și companii private</p> <p>număr sesiuni de informare</p> <p>număr participanți la sesiunile de informare</p>   | <p>încheiate (dezagregare la nivel județean și tip de organizație)</p> <p>Bază de date privind sesiunile de informare organizate și numărul de participanți (dezagregare la nivel județean, tip de organizație și sex)</p>    | <p>MFTES</p> <p>MMSS</p> <p>Asociații Patronale</p> <p>Sindicate</p> <p>ONG</p> <p>Mediul academic</p> | <p>bugetele instituțiilor responsabile;</p> <p>Finanțare din bugetele locale;</p> <p>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;.</p> <p>Personal administrativ/ de suport de la nivel public local și din companii private</p> | <p>pentru anumite județe</p> <p>Număr restrâns de participanți.</p>   |
| <p><b>Obiectiv Specific: 4.2 Prevenirea factorilor ce determină fenomene precum uzura și extenuarea la locul de muncă (Sindromul <i>burnout</i>)</b></p>   |   |   |  |   |   |
| <p>4.2 a) Organizarea de ateliere de formare a personalului din domeniul resurselor umane privind prevenirea factorilor care determină uzura și extenuarea la locul de muncă, inclusiv prin promovarea mecanismelor de echilibrare a vieții profesionale cu cea de familie</p> | <p>modul de formare elaborat</p> <p>număr parteneriate încheiate cu instituții ale administrației publice și companii private</p> <p>număr ateliere de formare a personalului din</p> | <p>Document publicat pe site-ul ANES</p> <p>Bază de date cu parteneriatele încheiate (dezagregare la nivel județean și tip de organizație)</p> <p>Bază de date privind atelierele de formare și participanții la ateliere</p> | <p>ANES</p> <p>MFTES</p> <p>Asociații Patronale</p> <p>Sindicate</p> <p>ONG</p> <p>Mediul academic</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;</p> <p>Finanțare din bugetele locale;</p> <p>Finanțare din fonduri externe nerambursabile.</p> <p>Personal cu expertiză în</p>  | <p>Lipsa formatorilor specializați în domeniu, la nivel teritorial</p> <p>Lipsa cooperării din partea anumitor angajatori</p> |

|   |  |   |              |  |   |  |
|---|--|---|--------------|--|---|--|
|   | <p>domeniul resurselor umane</p> <p>număr participanți la sesiunile de formare</p>   | <p>(dezagregare la nivel județean, tip de organizație și sex)</p>   |              |  | <p>domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați</p>  | <p>Număr restrâns de participanți</p>  |
| <p>4.2 b) Sesiuni de informare în rândul angajaților cu privire la drepturile și responsabilitățile salariaților cu privire la condițiile de muncă și programul de lucru în vederea echilibrării muncii și vieții private</p> | <p>număr parteneriate încheiate cu instituții ale administrației publice și companii private</p> <p>număr sesiuni de informare în rândul angajaților</p> <p>număr participanți la sesiunile de informare</p> | <p>Bază de date cu parteneriatele încheiate (dezagregare la nivel județean și tip de organizație)</p> <p>Bază de date privind sesiunile de informare și participanții la sesiuni (dezagregare la nivel județean, tip de organizație și sex)</p> | <p>Anual</p> | <p>ANES<br/>MFTES<br/>MMSS<br/>Asociații<br/>Patronale<br/>Sindicate<br/>ONG<br/>Mediul academic</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;</p> <p>Finanțare din bugetele locale;</p> <p>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;.</p> <p>Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați</p> | <p>Lipsa formatorilor specializați în domeniu, la nivel teritorial</p> <p>Lipsa cooperării din partea anurilor angajatori</p> <p>Număr restrâns de participanți.</p> |

| <b>Obiectiv Specific: 4.3 Creșterea gradului de conștientizare cu privire la nevoia de servicii de educație de tip formal alternativ și/sau complementar în cadrul creșelor</b>                               |  |  |  |  |   |
|---|--|--|--|--|---|
| 4.3 a) Dezvoltarea de complexe sociale de servicii (în parteneriat cu DGASPC), în vederea asigurării serviciilor de tip creșă și/sau centru de zi (în funcție de nevoile identificate la nivel de comunitate) | număr parteneriate încheiate cu DGASPC | număr de județe în care au fost înființate servicii de tip creșă și/sau centru de zi | număr de beneficiari ai serviciilor nou înființate | Raport de identificare a nevoilor privind serviciile de tip creșă (DGASPC) | Bază de date cu numărul de beneficiari ai serviciilor nou înființate (dezagregare la nivel de județ, tip de serviciu, frecvența accesării serviciilor)  |
|   |  |  | 2023-2026  | ANES<br>MFTES<br>DGASPC  |   |
|   |  |  |  |  | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;<br>Personal de la nivelul DGASPC-urilor și ONG-urilor |
|   |  |  |  |  | Resurse financiare logistice insuficiente.<br>Număr restrâns de beneficiari.  |

| <b>V. PARTICIPAREA LA DECIZIE</b>  |  |  |                         |                                |   |                              |
|--|--|--|-------------------------|--------------------------------|---|------------------------------|
| <b>OBIECTIV GENERAL: Participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de decizie în viața publică și politică</b>   |  |  |                         |                                |   |                              |
| <b>Obiectiv Specific: 5.1 Identificarea și implementarea măsurilor și bunelor practici care promovează egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește participarea la decizie în mediul public și mediul privat</b> |  |  |                         |                                |   |                              |
| <b>Măsuri/ Rezultatele acțiunilor</b>  | <b>Indicatori</b>  | <b>Procedura de Monitorizare și Evaluare</b> | <b>Termen realizare</b> | <b>Instituții responsabile</b> | <b>Resurse</b>  | <b>Riscuri</b>               |
| 5.1 a) Realizarea de analize privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în poziții de decizie la nivelul administrației publice centrale  | O analiză privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în poziții de decizie la nivelul administrației publice centrale<br>Bază de date privind femeile și bărbații aflați în poziții de decizie la nivelul administrației publice centrale | Analize publicate pe site-ul ANES            | Annual                  | ANES                           | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați | Acuratețea datelor colectate |

|   |  |                                   |                               |                                |  |                              |
|---|--|-----------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|--|------------------------------|
| 5.1 b) Realizarea de analize privind participarea femeilor și bărbaților în procesele electorale  | O analiză privind participarea femeilor și bărbaților în procesele electorale<br><br>Bază de date privind participarea femeilor și bărbaților în procesele electorale  | Analize publicată pe site-ul ANES | Anual, pentru anii electorali | ANES<br>AEP                    | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional, Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați | Acuratețea datelor colectate |
| 5.1 c) Realizarea de analize privind participarea femeilor și bărbaților în poziții de decizie în cadrul partidelor politice, la nivelul tuturor structurilor | O analiză privind participarea femeilor și bărbaților în poziții de decizie în cadrul partidelor politice, la toate nivelurile tuturor structurilor<br><br>O bază de date privind participarea femeilor și bărbaților în poziții | Analize publicate pe site-ul ANES | Anual                         | ANES<br>AEP<br>Mediul Academic | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și  | Acuratețea datelor colectate |

|   |   |   |      |      |   |  |
|---|---|---|------|------|---|--|
| 5.1 d) Identificarea bunelor practici care pot îmbunătăți echilibrul privind participarea femeilor la decizie în mediul public și mediul privat | de decizie în cadrul partidelor politice                            | Publicarea ghidului de bune practici pe site-ul ANES<br>Bază de date cu instituțiile publice și private care a fost distribuit ghidul | 2023 | ANES | regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați   |  |
|   | Ghid de bune practici<br>număr ghiduri de bune practici distribuite |   |      |      | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați | Diseminare limitată a exemplor de bună practică.<br>Resurse financiare limitate. |



|  |  |  |       |      |  |   |
|--|--|--|-------|------|--|---|
| 5.1 e) Organizarea de sesiuni de formare în leadership pentru femeile din partidele politice   | număr sesiuni de formare în leadership pentru femeile din partidele politice<br>număr participante la cursurile de leadership                        | Bază de date privind sesiunile de formare și participantele la sesiuni (dezagregare la nivel județean) | Anual | ANES | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din fonduri externe<br>nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați | Număr restrâns de participante, în anumite județe |
| 5.1 f) Susținerea inițiativelor de adoptare a măsurilor afirmative (în special cote de tip „fermoar”) privind creșterea numărului de femei în procesul de decizie politic sau economic | număr măsuri afirmative adoptate (în special cote de tip „fermoar”) privind creșterea numărului de femei în procesul de decizie politic sau economic | Publicarea modificărilor în Monitorul Oficial  | 2026  | ANES | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din fonduri externe<br>nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu   | Interes scăzut din partea decidenților            |

|  |  |  |             |                                 |   |  |
|--|--|--|-------------|---------------------------------|---|--|
|  |  |  |             |                                 | <p>respectarea și de regulile stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați</p>  |  |
| <p><b>Obiectiv Specific: 5.2 Combaterea factorilor formali și informali care previn accesul echitabil al femeilor și al bărbaților la funcții de conducere, în domeniul public și privat</b></p>             |  |  |             |                                 |   |  |
| <p>5.2 a) Studiu cu privire la înțelegerea fenomenului „plafonul de sticlă” și luarea unor măsuri care să ducă la eliminarea sa, cu accent pe domeniile și sectoarele identificate în analiza diagnostic</p> | <p>1 Studiu cu privire la înțelegerea fenomenului „plafonul de sticlă”</p> | <p>Raport de cercetare (în limbile RO și EN), la standardele unei publicații academice</p> | <p>2024</p> | <p>ANES<br/>Mediul academic</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile; Finanțare din bugetele locale; Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea și de prevederilor regulilor</p> | <p>Lipsa de interes de la nivelul decidenților</p> |

|   |   |   |             |   |   |   |
|---|---|---|-------------|---|---|---|
|   | <p>eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați</p>   |   |             | <p>număr măsuri implementate care contribuie la eliminarea fenomenului „plafonul de sticlă”</p> | <p>Raport de monitorizare a implementării măsurilor propuse</p> |   |
| <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;</p> <p>Finanțare din bugetele locale;</p> <p>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea și prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;</p> <p>Finanțare din bugetele locale;</p> <p>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea și prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați</p> | <p>ANES<br/>Mediul academic<br/>Sindicate<br/>Asociații<br/>Patronale</p> | <p>2027</p> |   |   | <p>Lipsa de interes de la nivelul decidenților</p> <p>Lipsa cooperării din partea mediului privat</p> |

|  |   |   |       |  |  |                                       |
|--|---|---|-------|--|--|---------------------------------------|
| 5.2 b) Crearea de rețele de sprijin care să contribuie la creșterea accesului femeilor în funcții de conducere în domeniul public și privat  | Rețele de sprijin<br>număr femei<br>membre în rețele de sprijin privind creșterea accesului femeilor în funcții de conducere                | O bază de date națională privind rețele de sprijin înființate și număr de femei membre (dezagregat pe județ și domeniu: public/ privat)<br>Rapoarte de activitate ale rețelelor înființate. | 2026  | ANES<br>Sindicat<br>Asociații<br>Patronale | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal administrativ/suport din domeniul public și privat | Număr restrâns de parteneri în rețea. |
| <b>Obiectiv Specific: 5.3 Creșterea gradului de conștientizare cu privire la concilierea vieții profesionale cu viața privată în partidele politice</b>  |   |   |       |  |  |                                       |
| 5.3 a) Realizarea de sesiuni de informare pentru persoanele implicate în funcții de conducere în partidele politice privind bunele practici de conciliere a vieții profesionale cu cea familială | număr sesiuni de informare pentru persoanele din funcții de conducere în partidele politice<br>număr participanți la sesiunile de informare | Bază de date privind sesiunile de informare organizate și numărul de participanți (dezagregare la nivel de județ, partid politic și sex)  | Anual | ANES                                       | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea  | Număr restrâns de participanți.       |



| <b>Obiectiv specific: 5.5 Integrarea perspectivei sensibile la inegalitățile dintre femei și bărbați în mass-media</b>        |  |  |      |                    |   |  |
|---|--|--|------|--------------------|---|--|
| 5.5 a) Crearea de rețele de sprijin care să contribuie la creșterea accesului femeilor în funcții de conducere în mass –media | Număr de rețele de sprijin                     | Bază de date cu numărul de rețele de sprijin și al femeilor în funcții de decizie din mass-media | 2025 | ANES<br>Mass-media | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați | Lipsa de interes de la nivelul decidenților  |
| 5.5 b) Creșterea reprezentării și participarea semnificativă a femeilor în mass-media   | Număr femei promovate/angajate - în mass-media | Bază de date cu numărul de femei-bărbați în mass-media   | 2025 | ANES<br>Mass-media | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor   | Lipsa de interes de la nivelul decidenților cu privire la reprezentarea și participarea femeilor în mass-media |

|   |                            |  |      |                    |  |   |
|---|----------------------------|--|------|--------------------|--|---|
| 5.5 c) Realizarea de sesiuni de informare pentru persoanele implicate în funcții de conducere în mass-media | Număr sesiuni de informare | Bază de date cu numărul sesiunilor segregate pe criteriul de sex | 2024 | ANES<br>Mass-media | <p>alocate și cu respectarea prevederilor regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați</p>  | Interesul scăzut din partea entităților publice sau private de a promova/angaja femei |
|   |                            |  |      |                    | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile; Finanțare din bugetele locale; Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal expertiză în</p> | Lipsa de interes de la nivelul decidenților   |

|   |  |  |                         |  |  |                  |  |  |   |  |
|---|--|--|-------------------------|--|--|------------------|--|--|---|--|
|   |  |  |                         |  |  |                  |  |  | domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați |  |
| <b>VI. ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN</b>  |  |  |                         |  |  |                  |  |  |   |  |
| <b>Obiectiv General: Îmbunătățirea procesului de elaborare și implementare a politicilor publice folosind abordarea integratoare de gen</b> |  |  |                         |  |  |                  |  |  |   |  |
| <b>Obiectiv Specific: 6.1 Respectarea principiilor bugetării echitabile (de gen), la toate nivelurile administrației publice</b>            |  |  |                         |  |  |                  |  |  |   |  |
| <b>Măsuri/ Rezultatele acțiunilor</b>   | <b>Indicatori</b>  | <b>Procedura de Monitorizare și Evaluare</b>   | <b>Termen realizare</b> | <b>Instituții responsabile</b>           | <b>Resurse</b>   | <b>Riscuri</b>   |  |  |   |  |
| 6.1 a) Realizarea unui audit al bugetării de gen pentru principalele politici publice implementate în perioada 2021-2027.                   | Grup de lucru pentru planificarea auditului bugetării de gen<br><br>1 audit al bugetării de gen pentru perioada 2021-2027 realizat | Liste de prezențe/ agenda discuțiilor<br><br>Document sumativ publicat pe site-ul ANES | 2027                    | ANES<br>MFTES<br>MIPE<br>Mediul Academic | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal din instituțiile | Interesul scăzut |  |  |   |  |



|   |   |   |      |  |   |  |
|---|---|---|------|--|---|--|
|   | <p>număr de parteneriate încheiate cu ONG-uri și universități</p> <p>Un curs dezvoltat pe tematica principiilor bugetării de gen</p> <p>număr persoane care au participat la curs</p> | <p>Documente justificative (ex: suport de curs, liste de prezență )</p> | 2027 | ANES<br>Mediul Academic (studii economice) | <p>responsabile, cu expertiză în bugetare și domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați</p> <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;</p> <p>Finanțare din bugetele locale;</p> <p>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;</p> <p>Personal din instituțiile responsabile, cu expertiză în bugetare și domeniul egalității de</p> | <p>Interesul scăzut al universităților de profil</p> |
| <p>6.1 b) Elaborarea în parteneriat cu societatea civilă și mediul academic, al unui curs în cadrul căruia să se predea principiile bugetării de gen (studii economice)</p> |   |   |      |  |   |  |

|  |   |   |   |   |             |   |  |
|--|---|---|---|---|-------------|---|--|
|  | <p>6.1 c) Realizarea unui studiu de impact de gen al alocărilor bugetare în domenii selectate (sănătate, piața muncii etc.)</p> | <p>1 studiu de impact de gen al alocărilor bugetare în domenii selectate (sănătate, piața muncii etc.), realizat</p> <p>număr domenii incluse în studiul privind impactul de gen al alocării bugetare</p> | <p>Raport de cercetare publicat pe site-ul ANES</p> | <p>ANES<br/>MFTES<br/>Mediul Academic</p> | <p>2027</p> | <p>șanse și de tratament între femei și bărbați</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br/>Finanțare din bugetele locale;<br/>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;.<br/>Personal din instituțiile responsabile, cu expertiză în bugetare și domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați</p> <p>Anumite date publice raportate nu permit realizarea unui studiu de impact al bugetării de gen</p> |
|--|---|---|---|---|-------------|---|--|

| <b>Obiectiv Specific: 6.2 Creșterea gradului de conștientizare cu privire la nevoia includerii unui expert în egalitate de șanse și tehnician în egalitate de șanse atât în mediul public cât și în mediul privat</b>    |  |  |           |                        |  |   |
|--|--|--|-----------|------------------------|--|---|
| 6.2 a) Modificarea și completarea Legii 202/2002 având ca obiect caracterul obligatoriu al angajării/desemnării expertului în egalitatea de șanse și tehnicianului în egalitatea de șanse în mediul public și cel privat | Grup de lucru interministerial pentru discutarea modificării legislative, din care vor face parte reprezentanți ai instituțiilor responsabile, respectiv ANES, MMSS, MFTES, desemnați prin acte administrative ale conducătorilor ministerelor/instituțiilor responsabile. | Liste de prezențe/<br>agenda discuțiilor<br><br>Publicarea în Monitorul Oficial a actelor normative adoptate | 2023      | ANES<br>MFTES<br>MMSS  | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;<br>Personal din instituțiile responsabile, cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați | Interes scăzut din partea decidenților privind modificarea legislativă propusă                        |
|  | Inițiativa ANES de modificare a prevederilor legislative este adoptată   | Document sumativ publicat pe site-ul ANES<br><br>Bază de date privind sesiunile                              | 2022-2027 | ANES<br>CONES<br>COJES | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din  | Slaba reprezentare teritorială a experților/tehnicienilor în egalitate de șanse pentru anumite județe |
| 6.2 b) Dezvoltarea unui program de schimb de bune practici între experții/tehnicienii în egalitatea de șanse și organizarea unei sesiuni de informare anuale   | 1<br>metodologic pentru desfășurarea schimbului de bune practici   |  |           |                        |  |   |

|   |   |   |             |                                 |  |
|---|---|---|-------------|---------------------------------|--|
|   | <p>număr sesiuni de informare organizate</p> <p>număr experți și tehnicieni în egalitatea de șanse informați</p>              | <p>organizate și de numărul participanți (dezagregare pe sex, județe, mediul public/ privat, tip de participant: expert/ tehnician)</p> |             |                                 | <p>fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați</p> |
| <p><b>Obiectiv Specific: 6.3 Incluziunea principiilor abordării sensibile la vulnerabilitățile și discriminările multiple în formularea și implementarea politicilor publice</b></p>            |   |   |             |                                 |  |
| <p>6.3 a) Realizarea unui studiu prin care să fie identificate modalități de incluziune a abordării sensibile la vulnerabilitățile și discriminările multiple în cadrul politicilor publice</p> | <p>1 studiu privind incluziunea abordării sensibile la vulnerabilitățile și discriminările multiple în politicile publice</p> | <p>Raport de cercetare publicat pe site-ul ANES</p>   | <p>2027</p> | <p>ANES<br/>Mediul Academic</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br/>Finanțare din bugetele locale;<br/>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și</p> <p>Acuratețea datelor</p>                   |

|  |                               |  |             |   |   |                         |
|--|-------------------------------|--|-------------|---|---|-------------------------|
| <p>6.3 b) Realizarea unui compendiu ce descrie în mod unitar procedurile de intervenție și metodologiile în domeniul prevenirii și combaterii violenței domestice, din perspectiva utilizării abordării sensibile la vulnerabilitățile și discriminările multiple în activitatea judecătorilor, procurorilor, avocaților, polițiștilor, asistenților sociali, cadrelor didactice și profesioniștilor în domeniul sănătății și protecției copiilor.</p> | <p>1 ghid unitar elaborat</p> | <p>Document publicat pe site-ul ANES</p> | <p>2023</p> | <p>ANES<br/>Mediul Academic<br/>ANPDCA<br/>INM<br/>MAI<br/>CNASR<br/>MS</p> | <p>regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.</p>   | <p>Interesul scăzut</p> |
|  |                               |  |             |   | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;</p> <p>Finanțare din bugetele locale;</p> <p>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;.</p> |                         |

|   |  |  |   |                        |  |   |
|---|--|--|---|------------------------|--|---|
|   |  |  |   |                        | Personal cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.  |   |
| <b>Obiectiv Specific: 6.4 Întărirea capacității instituționale de a implementa politici care să susțină egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul administrației publice centrale și locale</b> |  |  |   |                        |  |   |
| 6.4 a) Formarea președinților COJES cu privire la aplicarea principiilor egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. la nivel local și județean, inclusiv în ceea ce privește bugetarea echitabilă          | I<br>cadru<br>metodologic<br>pentru<br>desfășurarea<br>sesiunilor<br>de<br>formare<br>număr sesiuni de<br>formare<br>organizate<br>număr persoane<br>din COJES care<br>au participat la<br>sesiuni | Document<br>sumativ publicat<br>pe site-ul ANES<br><br>Bază de date<br>privind sesiunile<br>organizate și<br>numărul de<br>participanți<br>(dezagregare pe<br>sex, județe, tip de<br>instituție) | Din doi<br>în<br>doi<br>ani,<br>începând<br>cu 2022 | ANES<br>CONES<br>COJES | Finanțare de la<br>bugetul de stat,<br>prin bugetele<br>instituțiilor<br>responsabile;<br>Finanțare din<br>bugetele locale;<br>Finanțare din<br>fonduri externe<br>nerambursabile,<br>în limita<br>sumelor alocate<br>și cu respectarea<br>prevederilor și<br>regulilor de<br>eligibilitate<br>stabile la<br>nivelul fiecărui<br>program<br>operațional;.<br>Personal cu<br>expertiză în<br>domeniul<br>egalității de<br>șanse și de | Interes scăzut din<br>partea președinților<br>COJES |

|  |   |  |      |  |  |  |  |
|--|---|--|------|--|--|--|--|
| 6.4 b) Introducerea obligativității consultării expertului egalitate de șanse în activitatea comisiei paritare, conform art. 13 din Hotărârea nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective de muncă | Grup de lucru interministerial pentru discutarea modificării legislative<br>Elaborarea unui proiect de act normativ | Liste de prezențe/<br>agenda discuțiilor<br><br>Publicarea în Monitorul Oficial a actelor normative adoptate | 2023 | ANES<br>MFTES<br>Sindicate<br>Asociații<br>Patronale | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;.<br>Personal din instituțiile responsabile, cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. | tratatament între femei și bărbați.    | Interes scăzut din partea decidenților privind modificarea legislativă propusă |
| 6.4 c) Completarea Legii nr. 202/2002 în vederea creșterii capacității ANES de   | Elaborarea unui proiect de act  | Publicarea în Monitorul Oficial  | 2023 | ANES<br>MFTES  | Finanțare de la bugetul de stat,   | Interes scăzut din partea decidenților |  |

|  |  |  |                  |                       |  |   |
|--|--|--|------------------|-----------------------|--|---|
| <p>monitorizare a implementării strategiei și a cadrului normativ privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. în domeniile cheie ale vieții sociale prin alocarea unui buget consolidat</p>                                      | <p>normativ privind modificarea prevederilor legislative</p>                                       | <p>a actelor normative adoptate</p>  |                  |                       | <p>prin bugetele instituțiilor responsabile; Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal din instituțiile responsabile, cu expertiză în domeniul legislativ și domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.;</p> | <p>privind modificarea legislativă propusă</p>      |
| <p>6.4 d) Creșterea numărului de personal angajat permanent în cadrul ANES, pe baza unei evaluări a nevoilor care decurg din implementarea și monitorizarea Strategiei privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați 2021-2027.</p> | <p>1 analiză a nevoilor de personal pentru implementarea și monitorizarea Strategiei 2021-2027</p> | <p>Document intern privind nevoia de personal și structura noi organigrame</p> | <p>2023-2027</p> | <p>ANES<br/>MFTES</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile</p>   | <p>Resurse financiare și logistice insuficiente</p> |



|  |   |  |             |                                 |  |   |
|--|---|--|-------------|---------------------------------|--|---|
|  | <p>număr persoane nou angajate</p>  | <p>Dezagregare pe tip de activitate: implementare sau monitorizare</p> |             |                                 | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br/>Finanțare din bugetele locale;<br/>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional; Personal ANES cu expertiză în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.și în</p> | <p>Resurse financiare și logistice insuficiente</p> |
| <p>6.5 e) Realizarea unei analize a legislației naționale din perspectiva principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.</p> | <p>1 raport de analiză a legislației naționale din perspectiva principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.</p> | <p>Document publicat pe site-ul ANES</p>                               | <p>2027</p> | <p>ANES<br/>Mediul Academic</p> |  |   |

|  |  |   |                  |  |                             |  |  |  |  |  |  | domeniul juridic |
|--|--|---|------------------|--|-----------------------------|--|--|--|--|--|--|------------------|
| <b>VII. MONITORIZARE</b>   |  |   |                  |  |                             |  |  |  |  |  |  |                  |
| <b>Obiectiv General: Raportarea gradului de implementare a activităților asumate în cadrul Pilonului Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați</b>       |  |   |                  |  |                             |  |  |  |  |  |  |                  |
| <b>Obiectiv Specific: 7.1 Raportarea gradului de implementare a activităților asumate în cadrul Pilonului Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați</b>  |  |   |                  |  |                             |  |  |  |  |  |  |                  |
| Măsura/ Rezultatele acțiunilor   | Indicatori   | Procedura de Monitorizare și Evaluare   | Termen realizare | Instituții responsabile                    | Resurse                     | Riscuri  |  |  |  |  |  |                  |
| 7.1 a) Monitorizarea măsurilor cuprinse în Planul de acțiuni - Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați   | 1 procedură de raportare și monitorizare a datelor elaborată;<br><br>1 raport anual privind gradul de implementare a activităților asumate în cadrul Pilonului Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați | Raport anual privind gradul de implementare a activităților asumate în cadrul Pilonului Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați | Anual            | ANES                                       | Bugetul ANES                | Acuratețea datelor colectate.<br>Lipsa de implicare a instituțiilor responsabile.<br>Netransmiterea datelor. |  |  |  |  |  |                  |
| <b>Obiectiv specific: 7.2 Evaluarea finală a Pilonului Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați</b>   |  |   |                  |  |                             |  |  |  |  |  |  |                  |
| Măsura/ Rezultatele acțiunilor   | Indicatori   | Procedura de Monitorizare și Evaluare   | Termen realizare | Instituții responsabile                    | Resurse                     | Riscuri  |  |  |  |  |  |                  |
| 7.2 a) Realizarea unei analize privind îndeplinirea obiectivelor asumate în cadrul Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și | 1 analiză privind îndeplinirea obiectivelor asumate în cadrul  | 1 analiză privind îndeplinirea obiectivelor asumate în cadrul   | 2027             | Toate instituțiile implicate în implementa | În limita bugetului aprobat | Acuratețea datelor colectate.  |  |  |  |  |  |                  |

|   |  |  |  |                            |   |
|---|--|--|--|----------------------------|---|
| prevenirea și combaterea violenței domestice 2021- 2027 - Pilonul Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați | Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice 2021-2027 - Pilonul Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați | Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice 2021-2027 - Pilonul Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați | Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice 2021-2027 - Pilonul Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați | rea obiectivelor specifice | Lipsa de implicare a instituțiilor responsabile. Neînregistrarea datelor. |
|---|--|--|--|----------------------------|---|

## PILONUL II: Prevenirea și combaterea violenței domestice și a violenței împotriva femeilor

| <b>Obiectiv General: Eliminarea tuturor formelor de violență domestică și de violență împotriva femeilor în sfera publică și privată</b>   |                              |  |                  |                         |  |  |
|--|------------------------------|--|------------------|-------------------------|--|--|
| <b>Obiectiv Specific: V1 Dezvoltarea unui sistem unitar de servicii destinate protecției efective a victimelor violenței domestice și violenței împotriva femeilor, precum și a drepturilor acestora</b> |                              |  |                  |                         |  |  |
| Măsuri/ Rezultatele acțiunilor   | Indicatori                   | Procedura de Monitorizare și Evaluare  | Termen realizare | Instituții responsabile | Resurse  | Riscuri                                |
| V1.a) Partajarea informațiilor existente la nivelul instituțiilor care dețin date cu privire la problematica violenței   | Sistem informatic funcțional | Rapoarte privind utilizarea sistemului | 2023-2027        | ANES<br>MAI<br>STS      | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele | Interes scăzut din partea decidenților |

|   |  |   |              |   |  |  |
|---|--|---|--------------|---|--|--|
| <p>domestice, într-un sistem informatic național de înregistrare și raportare a cazurilor de violență domestică și de gen, creat și implementat (achiziție/operationalizare/interconectar e) de către ANES.</p>                             |  | <p>informatic (număr de înregistrări și raportări, număr de utilizatori)</p>  |              | <p>DGASPC<br/>INML<br/>MS/Spitale</p>               | <p>instituțiilor responsabile;<br/>Finanțare din bugetele locale;<br/>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;<br/>Personal de specialitate din cadrul ANES cu sprijinul MAI,STS, DGASPC, INML, MS/Spitale.</p> | <p>Lipsa de acuratețe a datelor colectate<br/><br/>Slaba acoperire teritorială</p> |
| <p>V1.b) Sprijinirea și facilitarea accesului victimelor violenței domestice și copiilor minori ai acestora la servicii integrate de asistență medicală, asistență psihologică, consiliere și reabilitare, la nivelul tuturor județelor</p> | <p>număr de victime ale violenței domestice și violenței împotriva femeilor care beneficiază de servicii</p> | <p>Bază de date cu privire la numărul de victime de sprijinite (dezagregare în funcție de județ, sex, tip de serviciu primit)</p> | <p>anual</p> | <p>ANES<br/>DGASPC<br/>APL/SPAS<br/>CPR<br/>ONG</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br/>Finanțare din bugetele locale;<br/>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu</p>   | <p>Slaba acoperire teritorială<br/><br/>Resurse financiare insuficiente</p>        |

|   |  |  |              |   |  |   |
|---|--|--|--------------|---|--|---|
|   | <p>număr de locuințe protejate pentru victimele violenței domestice</p> <p>număr de victime ale violenței domestice și beneficiare ale locuințelor protejate</p> | <p>Bază de date cu privire la numărul de victime beneficiare (dezagregare în funcție de județ, sex, minori dependenți)</p> | <p>Anual</p> | <p>ANES<br/>DGASPC<br/>APL/SPAS<br/>ONG</p> | <p>respectarea prevederilor și de regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal de specialitate din cadrul ANES cu sprijinul DGASPC, APL/SPAS, CPR, ONG.</p>  |   |
| <p>V1.c) Sprijinirea dezvoltării unei rețele naționale de locuințe protejate pentru victimele violenței domestice, aflate la distanțe rezonabile de domiciliu, la nivelul tuturor județelor</p> |  |  |              |   | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br/>Finanțare din bugetele locale;<br/>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal de specialitate din</p> | <p>Reticența victimelor cu privire la accesarea serviciilor sociale</p> |

|   |   |  |              |  |   |                                      |
|---|---|--|--------------|--|---|--------------------------------------|
| <p>V1.d) Facilitarea accesului la asistență juridică gratuită pentru victimele violenței domestice, în special în procedurile legate de ordinea de protecție, inclusiv pentru femeile vulnerabile</p> | <p>număr de acorduri de parteneriat încheiate</p> <p>număr de victime ale violenței domestice care beneficiază de asistență juridică gratuită</p> | <p>Bază de date cu privire la numărul de victime beneficiare ale asistenței juridice gratuite (dezagregare în funcție de județ, sex)</p> | <p>Anual</p> | <p>ANES<br/>DGASPC<br/>APL/SPAS<br/>UNBR<br/>ONG</p> | <p>cadrul ANES cu sprijinul DGASPC, APL/SPAS și ONG.</p> <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;</p> <p>Finanțare din bugetele locale;</p> <p>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;</p> <p>Personal de specialitate din cadrul ANES cu sprijinul DGASPC, APL/SPAS, UNBR și ONG.</p> | <p>Lipsa de interes a avocaților</p> |
|---|---|--|--------------|--|---|--------------------------------------|

| <b>Obiectiv Specific: V2 Întărirea capacității de intervenție a polițiștilor în domeniul violenței domestice și violenței împotriva femeilor, în sensul asigurării unor soluții tehnice moderne pentru probarea eficientă a faptelor de violență domestică și de violență împotriva femeilor</b> |  |  |             |           |   |                             |
|--|--|--|-------------|-----------|---|-----------------------------|
| V2.a) Dotarea cu arme sau dispozitive din categoria celor neletale, a polițiștilor din structurile de ordine publică, ce asigură serviciul specializat în cadrul solicitărilor de intervenție în cazurile de violență domestică  | număr de arme/dispozitive specifice achiziționate și date în folosință | Raport privind dispozitivele achiziționate | 2025 - 2027 | ANES IGPR | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;<br>Personal de specialitate din cadrul ANES cu sprijinul MAI și IGPR/IPJ. | Slaba acoperire teritorială |
| V2.b) Dotarea cu camere video portabile a polițiștilor din structurile de ordine publică, ce intervin în cazuri de violență domestică <sup>137</sup> .   | număr de camere video portabile achiziționate și puse în funcțiune     | Raport privind dispozitivele achiziționate | 2025 - 2027 | ANES IGPR | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu   | Slaba acoperire teritorială |

<sup>137</sup> Aceste dotări vor fi folosite în vederea facilitării probării faptelor constatate și administrării corecte și complete a probelor pentru fundamentarea corectă a deciziilor administrative, precum și în cadrul procesului penal, în fața organelor de anchetă sau de judecată, cu scopul stabilirii exacte a împrejurărilor în care au fost comise faptele sesizate.

|  |   |  |              |                              |   |  |
|--|---|--|--------------|------------------------------|---|--|
| <p>V2.c) Formarea polițiștilor din structurile de ordine publică, cu privire la: proceduri de intervenție și de lucru prietenoase cu victimele violenței domestice și copiii; emiterea și aplicarea ordinelor de protecție provizorie.</p> | <p>număr de sesiuni de formare organizate</p> <p>număr de polițiști formați</p> | <p>Bază de date cu privire la numărul de sesiuni organizate și polițiști formați (dezagregare în funcție de județ, mediu rezidență, sex)</p> | <p>Anual</p> | <p>ANES<br/>IGPR<br/>ONG</p> | <p>respectarea prevederilor și de regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal de specialitate din cadrul ANES cu sprijinul MAI și IGPR/IPJ.</p>  |  |
|  |   |  |              |                              | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile; Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal de specialitate din cadrul ANES cu sprijinul MAI, IPJ și ONG.</p> | <p>Slaba acoperire teritorială</p> <p>Număr restrâns de participanți în anumite județe</p> |



| <b>Obiectiv Specific: V3 Asigurarea prevenirii violenței domestice ținând cont de nevoile specifice ale grupurilor vulnerabile, printr-o abordare sensibilă la diferențele culturale și de vârstă</b>   |  |  |             |  |  |  |
|---|--|--|-------------|--|--|--|
| V3.a) Ateliere de informare/ formare interdisciplinară a specialiștilor implicați în prevenirea și combaterea violenței domestice și violenței împotriva femeilor(polițiști, asistenți sociali, psihologi, profesori, judecători etc.), realizate atât la nivel național cât și județean. | Cadru metodologic pentru organizarea atelierelor de formare/ informare<br>număr de ateliere organizate<br>număr de specialiști formați | Raport anual privind implementarea strategiei centralizate cu informarea tuturor părților responsabile | 2023 - 2027 | ANES<br>MAI<br>DGASPC<br>APL/SPAS<br>ME/ ISJ<br>UNBR<br>INM<br>Mediul Academic (facultăți de drept)<br>ONG | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;<br>Personal de specialitate din cadrul ANES cu sprijinul MAI, DGASPC, APL/SPAS, ME/ISJ, MJ, UNBR, INM și Mediul Academic (facultăți de drept). | Interes scăzut din partea decidenților pentru finanțarea și implementarea atelierelor<br><br>Slaba acoperire teritorială<br><br>Număr restrâns de participanți în anumite județe |
| V3.b) Organizarea de sesiuni de informare, la nivel local, în special pentru grupurile vulnerabile, în care se  | număr acorduri de parteneriat încheiate  | Raport anual privind implementarea   | Anual       | ANES<br>ME/ISJ<br>APL/SPAS   | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele   | Slaba acoperire teritorială  |

|   |  |  |  |                                |  |  |   |  |              |                                      |  |  |
|---|--|--|--|--------------------------------|--|--|---|--|--------------|--------------------------------------|--|--|
| <p>vor aborda teme legate de drepturile victimelor, instituții responsabile în domeniu și recomandări preventive.</p> | <p>număr de sesiuni de informare organizate la nivel local<br/>număr de persoane informate</p> | <p>strategiei centralizării informațiilor primite de la toate părțile responsabile</p> |  | <p>DGASPC<br/>IGPR<br/>ONG</p> | <p>instituțiilor responsabile;<br/>Finanțare din bugetele locale;<br/>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;<br/>Personal de specialitate din cadrul ANES cu sprijinul ME/ISJ, APL/SPAS, DGASPC, MAI și ONG.</p> | <p>V3.c) Campanii de informare la nivel național cu privire la violența domestică și violența împotriva femeilor, în vederea realizării prevenirii primare</p> | <p>număr știri/comunicate de presă publicate/număr postări social media/interviu/sincron TV/radio</p> | <p>Raport anual privind implementarea cu strategiei centralizării informațiilor primite de la toate părțile responsabile</p> | <p>Anual</p> | <p>ANES<br/>TVR<br/>IGPR<br/>ONG</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br/>Finanțare din bugetele locale;<br/>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu</p> | <p>Lipsa resurselor financiare pentru elaborarea de număr știri/comunicate de presă publicate/număr postări social media/interviu/sincron TV/radio</p> |
|---|--|--|--|--------------------------------|--|--|---|--|--------------|--------------------------------------|--|--|

|  |   |   |              |                                      |   |  |
|--|---|---|--------------|--------------------------------------|---|--|
|  |   |   |              |                                      | <p>respectarea și de prevederilor regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal de specialitate din cadrul ANES cu sprijinul TVR, MAI și ONG.</p>  |  |
| <p>V3.d) Realizarea unor campanii de informare specifice care să vizeze formele mai puțin vizibile de violență domestică și violenței împotriva femeilor, precum violența psihologică, socială, economică, spirituală etc.<sup>138</sup></p> | <p>număr știri/comunicate de presă publicate/postări social media/interviu/sincron TV/radio</p> | <p>Raport anual privind implementarea strategiei centralizate informaiilor primite de la toate părțile responsabile</p> | <p>Anual</p> | <p>ANES<br/>TVR<br/>IGPR<br/>ONG</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br/>Finanțare din bugetele locale;<br/>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;.</p> | <p>Lipsa resurselor financiare pentru elaborarea de număr știri/comunicate de presă publicate/postări social media/interviu/sincron TV/radio</p> |

<sup>138</sup> Conform art. 4 alin. 1 din Legea nr. 217/2003 cu ultimele modificări și completări, coroborat cu art. 3 din Legea nr. 202/2002)

|   |  |  |       |                               |   |   |  |
|---|--|--|-------|-------------------------------|---|---|--|
|   |  |  |       |                               |   | Personal de specialitate din cadrul ANES cu sprijinul TVR, MAI și ONG.  |  |
| <b>Obiectiv Specific: V4 Combaterea violenței domestice în toate domeniile vieții sociale</b>   |  |  |       |                               |   |   |  |
| V4.a) Derularea unor campanii ample, destinate deopotrivă victimelor și publicului larg, inclusiv prin utilizarea de mijloace inovative și cu sprijinul mass-media, în vederea destigmatizării victimelor și încurajării acestora să sesizeze autoritățile competente | număr știri/comunicate de presă publicate/postări social media/interviu/sincron TV/radio | Raport anual privind implementarea strategiei centralizarea informațiilor primite de la toate părțile responsabile | Anual | ANES<br>TVR<br>IGPR<br>ONG    | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;<br>Personal de specialitate din cadrul ANES cu sprijinul TVR, MAI și ONG. | Lipsa resurselor financiare pentru elaborarea de număr știri/comunicate de presă publicate/postări social media/interviu/sincron TV/radio |  |
| V4.b) Elaborarea unui ghid de recomandări cu privire la includerea problematicii violenței domestice și violenței împotriva femeilor în   | 1 Ghid de recomandări<br>1 Model de document pentru strategia locală                     | Documente publicate pe site-ul ANES  | 2025  | ANES<br>COJES<br>CONES<br>ONG | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;  | Resurse umane și financiare insuficiente  |  |

|   |   |   |      |   |  |
|---|---|---|------|---|--|
| strategiile și programele de dezvoltare județeană și locală   | 1 Model de document pentru județeană  |   |      | Mediul Academic                                     | <p>Finanțare din bugetele locale; Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Specialiști cu expertiză în administrație publică locală, violență domestică și violență împotriva femeilor.</p> |
| V4.c) Extinderea parteneriatelor în vederea asigurării accesului la consiliere psihologică pentru agresorii în cazuri de violență domestică și violenței împotriva femeilor | <p>numărul de parteneriate în vederea asigurării accesului la consiliere psihologică pentru agresori</p> <p>număr agresori în cazuri de violență domestică care beneficiază de servicii de consiliere</p> | <p>Raport anual privind implementarea strategiei centralizarea informațiilor primite de la toate părțile responsabile</p> | 2026 | <p>ANES<br/>DGASPC<br/>APL/SPAS<br/>CPR<br/>ONG</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile; Finanțare din bugetele locale; Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea</p> <p>Slaba acoperire teritorială</p>  |

|  |  |   |                  |                     |   |  |
|--|--|---|------------------|---------------------|---|--|
| <p>V4.d) Susținerea implementării sistemului național de monitorizare a agresorilor pentru care s-au emis OP și OPP, prin utilizarea unor dispozitive electronice de supraveghere a agresorilor condamnați</p> | <p>număr întâlniri de lucru<br/>număr de acțiuni de promovare a noilor prevederi legale<br/><br/>număr de agresori monitorizați prin sistemul de brățări de localizare</p> | <p>Raport privind monitorizarea implementării sistemului de brățări de localizare</p> | <p>2022-2024</p> | <p>ANES<br/>MAI</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br/>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;<br/>Personal de specialitate din cadrul ANES cu sprijinul DGASPC, APL/SPAS, CPR și ONG.</p> | <p>prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;<br/>Personal de specialitate din cadrul ANES cu sprijinul DGASPC, APL/SPAS, CPR și ONG.</p> |
|  | <p>Lipsa de interes de la nivelul decidenților<br/><br/>Lipsa resurselor financiare și logistice</p>   |   |                  |                     | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br/>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;<br/>Personal de specialitate din cadrul ANES cu sprijinul MAI, MJ și IPJ.</p>               |  |

| <b>Obiectiv Specific: V5 Formarea/ instruirea specifică și adecvată a tuturor categoriilor de profesioniști cu competențe specifice în domeniul violenței domestice și violenței împotriva femeilor, în vederea prevenirii și combaterii eficiente a acestui fenomen</b> |   |   |       |   |   |
|--|---|---|-------|---|---|
| V5.a) Realizarea prevenirii primare a violenței domestice și violenței împotriva femeilor prin pregătirea și instruirea reprezentanților administrației publice centrale și locale, inclusiv din perspectiva corelării cu legislația privind victimele infracțiunilor    | Cadru metodologic pentru organizarea atelierelor de instruire<br><br>număr de ateliere organizate<br><br>număr de specialiști formați | Document publicat pe site-ul ANES<br><br>Raport anual privind implementarea strategiei centralizarea informațiilor primite de la toate părțile responsabile | Anual | ANES<br>COJES<br>CONES<br>APL<br>DGASPC<br>ONG<br>Mediul Academic | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;<br>Personal de specialitate din cadrul ANES cu sprijinul membrilor CONES și COJES, APL, ONG și Mediul Academic. |
| V5.b) Ateliere de informare/ formare a specialiștilor în drept (avocați, procurori, judecători, studenți la  | număr de ateliere organizate  | Raport anual privind implementarea  | Anual | ANES<br>UNBR<br>INM   | Interes scăzut din partea participanților<br><br>Lipsa resurselor financiare  |

|  |  |  |             |   |  |   |
|--|--|--|-------------|---|--|---|
| <p>Facultățile de Drept) privind legislația specifică și jurisprudența în materia violenței domestice și violenței împotriva femeilor</p>  | <p>număr de specialiști în drept informați</p> | <p>strategiei centralizarea informațiilor primite de la toate părțile responsabile</p> |             | <p>Mediul academic<br/>ONG</p>          | <p>instituțiilor responsabile;<br/>Finanțare din bugetele locale;<br/>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Specialiști cu expertiză în domeniul violenței domestice.</p> | <p>Lipsa resurselor financiare</p>              |
| <p>V5.c) Elaborarea unui ghid de recomandări cu privire la introducerea noțiunilor de violență domestică și violență împotriva femeilor în curricula universităților ce pregătesc profesioniști în domeniu</p> | <p>1 Ghid de recomandări elaborat</p>          | <p>Document publicat pe site-ul ANES</p>   | <p>2025</p> | <p>ANES<br/>Mediul academic<br/>ONG</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br/>Finanțare din bugetele locale;<br/>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și</p>   | <p>Resurse umane și financiare insuficiente</p> |



|   |                   |                                   |      |                                |  |  |  |
|---|-------------------|-----------------------------------|------|--------------------------------|--|--|--|
|   |                   |                                   |      |                                |  | regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Specialiști cu expertiză în domeniul violenței domestice și violenței împotriva femeilor. |  |
| <b>Obiectiv Specific: V6 Cunoașterea și cuantificarea reală a fenomenului violenței domestice și violenței împotriva femeilor</b>   |                   |                                   |      |                                |  |  |  |
| V6.a) Elaborarea unui studiu cu privire la violența domestică, privind identificarea dimensiunii reale a fenomenului și a cauzelor care descurajează sesizarea autorităților și depunerea plângerilor de către victime, în special în rândul grupurilor vulnerabile | 1 Studiu elaborat | Document publicat pe site-ul ANES | 2026 | ANES<br>Mediul Academic<br>ONG | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br>Finanțare din bugetele locale;<br>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Specialiști cu expertiză în | Lipsa resurselor financiare  |  |

|  |   |   |             |  |   |  |
|--|---|---|-------------|--|---|--|
|  |   |   |             |  | <p>domeniul violenței domestice și violenței împotriva femeilor</p>   |  |
| <p>V6.b) Elaborarea unui ghid de bune practici în domeniul prevenirii și combaterii violenței domestice în alte state</p>                                | <p>Ghid de bune practici elaborat</p>   | <p>Document publicat pe site-ul ANES</p>                      | <p>2025</p> | <p>ANES<br/>Mediul Academic<br/>ONG</p>            | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;<br/>Finanțare din bugetele locale;<br/>Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Specialiști cu expertiză în domeniul violenței domestice.</p> | <p>Lipsa resurselor financiare</p>                             |
| <p>V6.c) Elaborarea unui studiu privind fenomenului „mariajelor timpurii”, ca formă specifică de violență împotriva fetelor, precum și elaborarea de</p> | <p>număr de grupuri formale și informale consultate în elaborarea studiului</p> | <p>Raport de cercetare publicat pe site-ul ANES și ANPDCA</p> | <p>2025</p> | <p>ANES<br/>ANR<br/>ANPDCA<br/>Mediul academic</p> | <p>Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile;</p>   | <p>Lipsa resurselor financiare<br/>Lipsa disponibilitate a</p> |

|  |  |                                   |           |                      |  |  |
|--|--|-----------------------------------|-----------|----------------------|--|--|
| propuneri pentru conștientizarea și prevenirea fenomenului   | Studiu elaborat  |                                   |           | ONG                  | Finanțare din fonduri externe nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Specialiști cu expertiză în domeniul violenței domestice în strânsă colaborare cu grupuri formale sau informale ale comunităților în care regăsim aceste mariaje. | grupurilor formale și informale de a participa la consultări |
| <b>Obiectiv Specific: V7 Continuarea procesului de consolidare a legislației naționale în domeniul violenței domestice și a violenței împotriva femeilor</b>   |  |                                   |           |                      |  |  |
| V7.Elaborarea unui ghid de aplicare a legislației în domeniul violenței domestice destinat profesioniștilor cu atribuții în acest domeniu, inclusiv din perspectiva corelării cu legislația privind victimele infracțiunilor | număr dezbateri privind aplicarea adecvată, claritatea și vizibilitatea legislației în domeniul violenței domestice<br>1 Ghid elaborat | Document publicat pe site-ul ANES | 2022-2024 | ANES, DGASPC MAI ONG | Finanțare de la bugetul de stat, prin bugetele instituțiilor responsabile; Finanțare din bugetele locale; Finanțare din fonduri externe  | Resurse umane și financiare insuficiente                     |

|  |   |  |                  |                         |              |  |   |
|--|---|--|------------------|-------------------------|--------------|--|---|
|  |   |  |                  |                         |              |  | nerambursabile, în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și de regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul fiecărui program operațional;. Personal de specialitate din cadrul ANES, DGASPC MAI ONG. |
| <b>VIII. MONITORIZARE</b>  |   |  |                  |                         |              |  |   |
| <b>Obiectiv General: Raportarea gradului de implementare a activităților asumate în cadrul Pilonului Prevenirea și combaterea violenței domestice și a violenței împotriva femeilor</b>      |   |  |                  |                         |              |  |   |
| <b>Obiectiv Specific: 8.1 Raportarea gradului de implementare a activităților asumate în cadrul Pilonului Prevenirea și combaterea violenței domestice și a violenței împotriva femeilor</b> |   |  |                  |                         |              |  |   |
| Măsura/ Rezultatele acțiunilor   | Indicatori  | Procedura de Monitorizare și Evaluare  | Termen realizare | Instituții responsabile | Resurse      | Riscuri  |   |
| 8.1 a) Monitorizarea măsurilor cuprinse în Planul de acțiuni - Pilonul Prevenirea și combaterea violenței domestice și a violenței împotriva femeilor  | 1 procedură de raportare și monitorizare a datelor elaborată;<br>1 raport anual privind gradul de implementare a activităților asumate în | Raport anual privind gradul de implementare a activităților asumate în cadrul Pilonului Prevenirea și combaterea violenței | Anual            | ANES                    | Bugetul ANES | Acuratețea datelor colectate.<br>Lipsa de implicare a instituțiilor responsabile.<br>Netransmiterea datelor. |   |

| <b>Obiectiv specific: 8.2 Evaluarea finală a Pilonului Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați</b>   |   |   |   |  |                             |  |
|--|---|---|---|--|-----------------------------|--|
| Măsura/ Rezultatele acțiunilor   | Indicatori  | Procedura de Monitorizare și Evaluare   | Termen realizare                            | Instituții responsabile  | Resurse                     | Riscuri  |
|  | cadrul Prevenirea combaterea violenței domestice și a violenței împotriva femeilor  | Pilonului și violenței împotriva femeilor   | domestică și a violenței împotriva femeilor |  |                             |  |
| 8.2 a) Realizarea unei analize privind îndeplinirea obiectivelor asumate în cadrul Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice 2021-2027 - Pilonul Prevenirea și combaterea violenței domestice și a violenței împotriva femeilor | 1 analiză privind îndeplinirea obiectivelor asumate în cadrul Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice 2021-2027 - Pilonul Prevenirea și combaterea violenței domestice și a violenței împotriva femeilor | 1 analiză privind îndeplinirea obiectivelor asumate în cadrul Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice 2021-2027 - Pilonul Prevenirea și combaterea violenței domestice și a violenței împotriva femeilor | 2027  | Toate instituțiile implicate în implementarea obiectivelor specifice | În limita bugetului aprobat | Acuratețea datelor colectate.<br>Lipsa de implicare a instituțiilor responsabile.<br>Netransmiterea datelor. |

**ABREVIERI:**

|               |   |
|---------------|---|
| <b>ANES</b>   | <b>Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați</b>      |
| <b>AEP</b>    | <b>Autoritatea Electorală Permanentă</b>  |
| <b>ANPDCA</b> | <b>Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Copilului și Adopție</b>  |
| <b>ANOFM</b>  | <b>Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă</b>                        |
| <b>ANR</b>    | <b>Agencia Națională pentru Romi</b>  |
| <b>APL</b>    | <b>Autorități Publice Locale</b>  |
| <b>COJES</b>  | <b>Comisia Județeană în domeniul Egalității de Șanse între femei și bărbați</b> |
| <b>CONES</b>  | <b>Comisia Națională în domeniul Egalității de Șanse între femei și bărbați</b> |
| <b>CPR</b>    | <b>Colegiul Psihologilor din România</b>  |
| <b>DGASPC</b> | <b>Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului</b>            |
| <b>IGPR</b>   | <b>Inspectoratul General al Poliției Române</b>                                 |
| <b>CNPEE</b>  | <b>Centrul Național de Politici și Evaluare în Educație</b>                     |
| <b>ISJ</b>    | <b>Inspectoratele Școlare Județene</b>  |
| <b>INM</b>    | <b>Institutul Național al Magistraturii</b>                                     |
| <b>INML</b>   | <b>Institutului Național de Medicină Legală</b>                                 |
| <b>INSP</b>   | <b>Institutul Național de Sănătate Publică</b>                                  |
| <b>IPJ</b>    | <b>Inspectoratul de Poliție Județean</b>  |
| <b>ISMB</b>   | <b>Inspectoratul Școlar al Municipiului București</b>                           |
| <b>MAI</b>    | <b>Ministerul Afacerilor Interne</b>  |
| <b>MApN</b>   | <b>Ministerul Apărării Naționale</b>  |

|              |  |
|--------------|--|
| <b>ME</b>    | <b>Ministerul Educației</b>                                    |
| <b>MIPE</b>  | <b>Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene</b>        |
| <b>MF</b>    | <b>Ministerul Finanțelor</b>                                   |
| <b>MMISS</b> | <b>Ministerul Muncii și Solidarității Sociale</b>              |
| <b>MFTES</b> | <b>Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse</b> |
| <b>MS</b>    | <b>Ministerul Sănătății</b>                                    |
| <b>ONG</b>   | <b>Organizații neguvernamentale</b>                            |
| <b>SNMF</b>  | <b>Societatea Națională a Medicilor de Familie</b>             |
| <b>SPAS</b>  | <b>Serviciul Public de Asistență Socială</b>                   |
| <b>STEM</b>  | <b>Știință, tehnologie, inginerie și matematică</b>            |
| <b>STS</b>   | <b>Serviciul de Telecomunicații Speciale</b>                   |
| <b>TVR</b>   | <b>Televiziunea Română</b>                                     |
| <b>UNBR</b>  | <b>Uniunea Națională a Barourilor din România</b>              |

---

---

**EDITOR: PARLAMENTUL ROMÂNIEI — CAMERA DEPUTAȚILOR**

---



„Monitorul Oficial” R.A., Str. Parcului nr. 65, sectorul 1, București; 012329  
C.I.F. RO427282, IBAN: RO55RNCB0082006711100001 BCR  
și IBAN: RO12TREZ7005069XXX000531 DTCPMB (alocat numai persoanelor juridice bugetare)  
Tel. 021.318.51.29/150, fax 021.318.51.15, e-mail: [marketing@ramo.ro](mailto:marketing@ramo.ro), [www.monitoruloficial.ro](http://www.monitoruloficial.ro)  
Adresa Centrului pentru relații cu publicul este: șos. Panduri nr. 1, bloc P33, sectorul 5, București; 050651.  
Tel. 021.401.00.73, 021.401.00.78, e-mail: [concursurifp@ramo.ro](mailto:concursurifp@ramo.ro), [convocariaga@ramo.ro](mailto:convocariaga@ramo.ro)  
Pentru publicări, încărcați actele pe site, la: <https://www.monitoruloficial.ro/brp/>

