

I. CONSIDERAȚII GENERALE

Legislația României garantează drepturile egale ale cetățenilor de a participa la viața economică și socială, de a se pregăti și forma într-o anumită profesie, de a se angaja, promova și participa la distribuirea beneficiilor, de a se bucura de protecție socială în anumite situații. Cu toate acestea, segregarea profesională a femeilor persistă încă și este demonstrată prin existența modelelor de ocupare diferențiate pe sexe, ceea ce determină disparitățile între venituri, chiar dacă principiul "la muncă egală salariu egal" este consacrat juridic.

Pornind de la principiul egalității de șanse între femei și bărbați, astfel cum este definit în Legea 202/2002, republicată, care presupune luarea în considerare a diferitelor capacități, necesități și aspirații ale bărbaților și ale femeilor precum și tratamentul egal al acestora, în prezent, este esențial pentru România ca femeile să li se asigure în mod real egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la educație, la formare și la un loc de muncă, la întemeierea unei familii și la participarea la luarea de decizii publice și politice, trăsătură ce caracterizează societățile democratice și dezvoltate. În acest scop, România depune un efort important pentru a-și adapta legislația la principiul nediscriminării pe criteriul de sex, conform legislației comunitare.

Contextul românesc ne arată că, în domeniul muncii, femeile suferă o serie de discriminări. Acestea se datorează faptului că există domenii ale economiei în care femeile sunt majoritare, sau domenii în care bărbații sunt majoritari. Acest fapt duce la o segregare pe sexe a ocupațiilor, observându-se că cele feminizate sunt, în general, mai prost plătite.>

În ceea ce privește nivelul de salarizare s-a constatat că, în ultimii 11 ani, diferența dintre salariile angajaților de sex masculin față de cele ale celor de sex feminin s-a redus cu 7 puncte procentuale, ajungând la 14% în 2004 (față de 21% în 1994), conform studiului realizat de Eurostat, Biroul de Statistică al Uniunii Europene. Diferența salarială este calculată în funcție de salariul brut pe oră câștigat de angajați.

Sibliniem deasemenea că, rata de ocupare a femeilor din grupa de vârstă 15-64 ani a fost în anul 2004 de 52.1%, valoare inferioară țintei de 60% stabilită prin Strategia Lisabona ca obiectiv european pentru 2010 și sensibil mai mică decât cea înregistrată la bărbați, respectiv de 63.6%. Rata șomajului feminin a fost de 6.9% în 2004. Creșterea ratei de ocupare a femeilor va fi posibilă prin aplicarea unor măsuri care vizează formarea profesională în general, formarea profesională continuă pentru femei, formarea în domenii care țin de promovarea femeilor în posturi de decizie și în viața politică (posturi de decizie, mediile politice, antreprenoriat), precum și prin campanii de sensibilizare a femeilor, în special a celor din mediul rural, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.>

Alegerile generale din 2004 nu au adus schimbări importante în ceea ce privește reprezentarea femeilor în structurile parlamentare și guvernamentale. Din 469 locuri de parlamentari, femeile dețin 50 de locuri (10.66%). În Camera Deputaților femeile reprezintă 11.14%, iar în Senat 9.48%. În Guvernul constituit după alegerile din 2004, din 15 ministere și 25 de miniștri, 3 ministere sunt încredințate femeilor (12%). La sfârșitul anului 2004 efectivul salariaților din administrația publică era de 159,4 mii persoane, din care 59,3% femei (94,5 mii persoane).

În pofida progreselor înregistrate, în special în domeniul educației și al ocupării, femeile încă mai întâmpină multe obstacole în atingerea unei egalități reale inclusiv în ceea ce privește concilierea vieții de familie cu viața profesională. Pentru ca egalitatea reală să fie un fapt împlinit, este nevoie nu numai de o îmbunătățire a legislației în sensul integrării principiului egalității ci și, mai ales, de o schimbare a atitudinilor și a comportamentelor, a stilurilor de viață și a structurilor sociale care le împiedică pe femei să-și dezvolte în mod liber personalitatea și participarea activă în toate domeniile vieții: economie, cultură, politică etc.

Pentru ca aceste obiective să fie realmente eficiente, este necesară elaborarea unei strategii care să stabilească acțiuni ce trebuie îndeplinite, respectiv măsuri concrete precum și termenele-limita de realizare, în așa fel încât să fie posibilă evaluarea rezultatelor obținute; totodată, să precizeze organele responsabile cu implementarea lor.

Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați își propune să stabilească o serie de măsuri și de garanții, destinate să elimine orice formă de discriminare directă sau indirectă și să permită exercitarea libertății omului și a drepturilor sale fundamentale care au la bază principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, prin intermediul Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), în colaborare cu alte autorități și instituții publice, cu confederațiile sindicale, confederațiile patronale precum și organizațiile neguvernamentale care derulează programe în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, va aplica Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați și va îndeplini toate funcțiile de stimulare și coordonare a măsurilor prevăzute de aceasta.

Autoritățile administrației publice centrale și locale, în domeniile lor de activitate, sub coordonarea metodologică a ANES, vor adopta măsurile necesare pentru aplicarea acestei Strategii în toate acțiunile pe care le vor întreprinde la nivelul fiecărui județ și la nivelul municipiului București

Derularea politicii de egalitate între femei și bărbați nu numai că favorizează o aprofundare și o consolidare a democrației dar, în același timp, contribuie la o utilizare mai rațională și mai eficientă a resurselor umane

II. ARII DE INTERVENȚIE

1. Cadrul legislativ

Obiectiv: Armonizarea legislației naționale cu cea internațională și în special cu cea europeană în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

Continuarea procesului de armonizare a legislației românești cu reglementările comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați reprezintă un obiectiv esențial și, în același timp, o obligație juridică ce decurge din Acordul European de Asociere România-Uniunea Europeană, ratificat prin Legea nr.20/1993.

Armonizarea legislației naționale cu acquis-ul comunitar este totodată unul din angajamentele asumate de România în documentele de poziție, referindu-se la adoptarea de acte normative de bază pentru domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

Totodată, este important ca România să ratifice și să adopte protocoalele și normele organizațiilor internaționale, cum ar fi Organizația Națiunilor Unite, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

2. Capacitatea instituțională

Obiectivul 1: Întărirea capacității instituționale a ANES

Consolidarea capacității instituționale a ANES este importantă pentru asigurarea unui management eficient al implementării Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Obiectivul 2: Specializarea resurselor umane implicate în implementarea la toate nivelurile a principiului egalității de șanse între femei și bărbați

Formarea inițială și continuă a personalului cu atribuții în domeniul egalității de șanse este necesară pentru dezvoltarea unei abordări comune la nivel național în ceea ce privește implementarea și monitorizarea politicilor privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și în vederea construirii capacității instituționale de absorbție a fondurilor structurale europene

Obiectivul 3: Dezvoltarea relațiilor cu organisme internaționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

Prin dezvoltarea și consolidarea dialogului, a parteneriatelor cu organismele internaționale care activează în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați se urmărește dezvoltarea inițiativelor și completarea competențelor instituționale ale Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, schimbul reciproc de cunoștințe, tehnici, experiență și organizarea de acțiuni comune în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

3. Viața economică

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

Obiectivul 1: Îmbunătățirea cunoașterii situației femeilor pe piața muncii

Pentru o mai bună cunoaștere a realităților economico-sociale, pentru fundamentarea programelor privind egalitatea de șanse pe piața forței de muncă, pentru elaborarea și monitorizarea politicilor sociale este nevoie de statistici construite într-un cadru integrat și comparabil. Dezvoltarea statisticilor de gen trebuie să se realizeze prin includerea variabilei „sex” în toate cercetările statistice din domeniu.

Obiectivul 2: Sprijinirea accesului egal al femeilor și bărbaților pe piața muncii

În ceea ce privește nivelul de salarizare, în general, la funcții și condiții de muncă egale, salariile de încadrare ale femeilor și bărbaților sunt aceleași. Disparitățile dintre salariile realizate de femei și de bărbați în diferite activități economice sunt determinate de diferențele între nivelul de calificare și de poziția ierarhică la locul de muncă, deoarece maternitatea și perioada legală de concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului intervin ca o ruptură în dezvoltarea carierei pentru femei. Ocupațiile dominant feminine cum ar fi: funcționari administrativi, lucrători operativi în servicii și comerț și asimilați, tehnicieni maiștri și asimilați și specialiști cu ocupații intelectuale și științifice; dar și activitățile economice cu cele mai mici salarii medii pentru femei: hoteluri și restaurante, comerț, industrie prelucrătoare, arată că femeile sunt, în general, mai prost plătite. Accesul egal pe piața muncii presupune inițierea și derularea unor programe de informare referitoare la egalitatea în drepturi pe piața muncii pentru femei și pentru bărbați, precum și stimularea interesului pentru formarea profesională continuă în vederea facilitării accesului în toate sectoarele de activitate. În acest sens este nevoie de implementarea de programe speciale de reconversie profesională a forței de muncă feminină în sectoarele de activitate în care sunt în mod tradițional mai puțin reprezentate, în special în sectoarele ce folosesc tehnologii de formare și de informare.

Obiectivul 3: Concilierea vieții de familie cu cea profesională

Concilierea vieții de familie cu cea profesională reprezintă un aspect de mare interes atât pentru femei cât și pentru bărbați. Dificultățile cu care se confruntă femeile, mai ales mamele, în căutarea și păstrarea unui loc de muncă plătit, stereotipurile prin care se perpetuează ideea că doar femeile sunt responsabile de îngrijirea familiei precum și așteptările culturale față de bărbat pentru a fi unicul întreținător de familie sunt aspecte care agravează inegalitatea între femei și bărbați. Implicarea bărbaților în coordonarea vieții de familie și a vieții profesionale reprezintă o problemă esențială dar și dificilă. Este foarte importantă pentru că fără participarea bărbaților nu poate exista o împărțire egală a responsabilităților și dificilă pentru că presupune o schimbare în societate și în mentalitatea fiecărei femei și fiecărui bărbat.

Obiectivul 4: Respectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în promovarea profesională

Dezvoltarea cooperării între partenerii economici și partenerii sociali contribuie la atingerea egalității de gen în relațiile de muncă și în special la asigurarea transparenței pe parcursul tuturor nivelurilor procesului de promovare.

Obiectivul 5: Facilitarea inserției pe piața muncii a femeilor aflate în situație sau risc de marginalizare

Pentru afirmarea principiului egalității de șanse, se va urmări integrarea perspectivei de gen în programele de protecție socială a familiei și în cele de prevenire și de combatere a marginalizării, destinate în mod deosebit femeilor din comunitățile roma, a femeilor vârstnice, fără educație, etc

4. Viața socială

"Egalitate" în viața socială înseamnă că atât femeile, cât și bărbații au aceleași drepturi, responsabilități și șanse. Crearea unei societăți egale din punct de vedere al genului nu va fi atinsă decât dacă femeile și bărbații vor conlucra pentru a transforma realitățile care guvernează societatea actuală.

Obiectivul 1: Promovarea participării egale a femeilor și bărbaților în comunitate

Obiectivul strategiei are în vedere problematica accesului femeilor în viața socială, pe principiul promovării valorilor, astfel încât să existe un echilibru în societate. Este importantă realizarea de acțiuni informative adresate atât femeilor, cât și bărbaților, cu scopul revizuirii stilului de viață tradițional, în care participarea activă în comunitate este un atribut al bărbaților.

Obiectivul 2: Promovarea participării egale a femeilor și bărbaților în familie

Participarea bărbaților la responsabilitățile familiale este considerată necesară de marea majoritate, chiar dacă femeia are sau nu un loc de muncă. Deși există o anumită percepție asupra faptului că responsabilitățile familiale trebuie să fie împărțite, punerea în practică întâmpină dificultăți.

Există mari discrepanțe între valorizările pe care le dau cei doi parteneri implicării în realizarea sarcinilor domestice și în îngrijirea copiilor (femeile sunt cele care resimt mai puternic faptul că au anumite sarcini domestice determinate, pe când bărbații cred că aceste sarcini se fac împreună, ceea ce duce la valorizări diferite). Bărbații trebuie să își asume și responsabilități de îngrijire a copiilor sau a rudelor bolnave. Noile generații sunt purtătoare de modele de roluri de gen egalitare în comparație cu vechea generație. Acest fapt depinde și de nivelul de studii al femeilor.

Obiectivul 3: Implicarea bărbaților în promovarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați

Se impune ca mult mai mulți bărbați să fie implicați în activitățile de implementare a principiului egalității de șanse în toate domeniile vieții sociale deoarece este nevoie de ambele puncte de vedere pentru a iniția politici publice

Obiectivul 4: Susținerea măsurilor de prevenire și combatere a traficului de femei

Lupta împotriva traficului de persoane în scopul exploatării sexuale trebuie direcționată înspre: măsuri de prevenire, asistență și protecție a victimelor și anihilarea rețelelor de traficanți.

Obiectivul 5: Susținerea măsurilor de prevenire și combatere a violenței de gen

Violența de gen constituie o încălcare a drepturilor fundamentale ale omului. În același timp constituie o manifestare a relațiilor tradiționale de putere dintre femei și bărbați, care au condus la dominarea și discriminarea femeilor și au împiedicat dezvoltarea și participarea femeilor în societate. Violența de gen este vizibilă la nivelul tuturor claselor sociale și este îndreptată către toate femeile, indiferent de vârstă sau condiție socială.

Obiectivul 6: Prevenirea hărțuirii sexuale

Hărțuirea sexuală continuă să fie o problemă majoră a societății românești. Este necesar să se acorde o mai mare atenție acestui tip de violență, iar prevederile legislative și sancțiunile trebuie să aibă un mai mare impact.

5. Participarea la luarea deciziei

Participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în toate domeniile vieții sociale, politice și economice este mai mult decât necesară pentru a atinge o competitivitate și o dezvoltare durabilă precum și pentru a obține și consolida o democrație reală. În acest scop, se impune:

Obiectivul 1: Reglementarea participării echilibrate a femeilor și a bărbaților la procesul decizional

Participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în organismele de luare a deciziei reprezintă un obiectiv central într-o societate democratică. Ambele sexe trebuie să fie reprezentate la toate nivelurile procesului decizional.

Obiectivul 2: Stimularea participării echilibrate a femeilor și a bărbaților la toate nivelurile procesului decizional

Asigurarea unei reprezentări echilibrate a femeilor și a bărbaților în procesul decizional se poate realiza prin intervenții la nivel legislativ, prin campanii de sensibilizare și informare, prin acțiuni pozitive pentru femei și prin mobilizare societății civile. Obiectivul esențial este să ne asigurăm că femeile și bărbații își exercită în mod egal puterea și influența și că femeile nu se limitează doar la pozițiile de subordonare în cadrul procesului decizional.

6. Roluri și Stereotipuri de gen

Acest sector vizează stereotipurile de gen și necesitatea modificării comportamentelor, atitudinilor, normelor și valorilor, ținând cont de evoluția rolurilor pe care îl au femeile și bărbații în societate.

Acțiunile prevăzute în această direcție se referă la înlocuirea modelelor culturale, care reflectă stereotipuri sexiste la nivelul societății, și la integrarea principului egalității între femei și bărbați, mai ales în politicile privitoare la educație, știință, mass-media, tineret și sport.

Politica egalității de șanse între femei și bărbați în educație, cultură și mass-media se structurează după trei obiective:

Obiectivul 1: Abordarea integratoare a perspectivei de gen (gender mainstreaming) în programarea, elaborarea, implementarea și evaluarea tuturor politicilor publice

Pentru îndeplinirea acestui obiectiv se va avea în vedere, în primul rând, operarea cu indicatori și instrumente care să permită integrarea perspectivei de gen în politicile publice. La nivelul resurselor umane, se va urmări includerea modulelor de gen în cursurile de formare a tuturor persoanelor care intervin în gestionarea și derularea de politici publice.

Obiectivul 2: Combaterea stereotipurilor și rolurilor sexiste din sistemul de învățământ

Educația trebuie să fie una dintre căile fundamentale de corectare a inegalităților sociale și, desigur, a celor care au loc din motive de sex, contribuind astfel la construirea unei societăți libere și democratice. Schimbarea politicii de gen în educație este un proces continuu, acțiunile privind modificarea unor componente ale pregătirii cadrelor didactice și ale conținutului programelor și manualelor școlare, punându-se în practică treptat.

În privința politicilor referitoare la personalul didactic, se va insista asupra echilibrării de gen a managementului educațional, asupra pregătirii învățătorilor și profesorilor pentru strategii emancipatoare în privința genurilor, urmărindu-se, totodată și echilibrarea de gen a corpului profesoral. Pe de altă parte, politicile curriculare se vor axa pe schimbarea programelor disciplinelor de învățământ, prin introducerea de elemente care să vizeze educația partenerială de gen, și pe modificarea modelelor culturale care reflectă stereotipuri sexiste în manualele școlare, la toate nivelurile de învățământ. Totodată, aceste politici vor încuraja principiul acordării de șanse egale pentru bărbați și femei în ceea ce privește accesul la toate formele de educație, profesie și viață publică, având permanent în vedere eliminarea discriminărilor latente, a practicilor și a abordărilor cu potențial sexist în procesul educativ-formativ și promovarea educației parteneriale pentru viața privată. Dar nu toate inegalitățile din educație își au originea la nivelul sistemului însuși. Multe din ele se datorează sistemului social în general, mai exact, modului în care sunt tratate femeile și bărbații, la rândul lor, în mass-media. Pentru obținerea unei egalități reale, se

impune, astfel, adoptarea de măsuri care să combată stereotipurile și rolurile sexiste transmise de publicitate și de mass-media în general.

Obiectivul 3: Promovarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în cultură și mass-media

Acest obiectiv se poate realiza prin implicarea mass-media în ceea ce privește sensibilizarea societății, cu privire la principiile care stau la baza Strategiei naționale pentru egalitate de șanse între femei și bărbați, în scopul respectării demnității umane în prezentarea imaginii femeilor și bărbaților, și prin încurajarea folosirii unui limbaj nonsexist și nediscriminatoriu. Prin diverse emisiuni sau acțiuni culturale, se va urmări punerea în evidență a rolurilor și contribuțiilor femeilor din istoria și cultura română. În același timp, la nivelul formării profesionale a specialiștilor din domeniul culturii și mass-media, se va avea în vedere sensibilizarea la perspectiva de gen, și dotarea cu instrumentele necesare pentru integrarea acestui principiu în activitatea lor cotidiană.

7. Monitorizarea și evaluarea Planului General de Acțiuni pentru implemetarea Strategiei pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

Orientarea pe rezultate constituie o prioritate a Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați. În acest sens, au fost introduse mecanismele de monitorizare și evaluare a Strategiei și a Planului general de Acțiuni.

Monitorizarea implementării Strategiei pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și a Planului General de Acțiuni, precum și evaluarea acestora va fi realizată de către Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

Obiectivul 1: Crearea unui set de indicatori de evaluare

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați va elabora până la sfârșitul anului 2006, un set de indicatori cu caracter general și specific pentru evaluarea acțiunilor cuprinse în Planul General de Acțiuni pentru implementarea Strategiei pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (2006-2009).

Indicatorii vor fi utilizați pe parcursul evaluării și vor măsura gradul de atingere a obiectivelor de bază. Pe parcursul implementării Strategiei pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și a Planului General de Acțiuni, indicatorii vor fi revăzuți și îmbunătățiți în scopul unei mai bune evaluări a rezultatelor.

Obiectivul 2: Raportarea anuală a stadiul îndeplinirii acțiunilor cuprinse în Planul General de Acțiuni pentru implementarea Strategiei pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați de către fiecare autoritate sau instituție publică responsabilă

Fiecare autoritate sau instituție publică responsabilă cu implementarea acțiunilor cuprinse în Planul General de Acțiuni pentru implementarea Strategiei pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, va elabora și transmite anual, până la sfârșitul lunii octombrie, un raport privind stadiul îndeplinirii acțiunilor, pe baza unui model de raport care va fi comunicat de către Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

Obiectivul 3: Evaluarea stadiului implementării acțiunilor cuprinse în Planului General de Acțiuni pentru implementarea Strategiei pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați

Evaluarea progresului în implementarea Strategiei se va realiza anual de către Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și va fi comunicată și celorlalte autorități și instituții publice responsabile de implementarea acesteia.

Evaluarea va lua în considerare atât termenele prevăzute pentru fiecare acțiune în parte, cât și indicatorii de evaluare identificați de către Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

Obiectivul 4: Recomandări privind implementarea Planului General de acțiuni pentru implementarea Strategiei pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați

Pe baza evaluării anuale, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați va face recomandări privind îmbunătățirea procesului de implementare a Strategiei pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și a Planului General de Acțiuni.

Obiectivul 5: Evaluarea finală a Planului General de Acțiuni pentru implementarea Strategiei pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați va elabora o analiză referitoare la Evaluarea finală a îndeplinirii obiectivelor și acțiunilor cuprinse în Planului General de Acțiuni pentru implementarea Strategiei pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați în septembrie 2009.

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați va comunica și celorlalte autorități și instituții publice responsabile de implementarea Strategiei, rezultatele evaluării finale a îndeplinirii obiectivelor propuse.

8. Finanțare

Inițierea, dezvoltarea și aplicarea Strategiei Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați implică asigurarea resurselor financiare care să garanteze realizarea obiectivelor propuse în acest document.

- 1. fonduri de la bugetul de stat prin bugetele ministerelor și instituțiilor responsabile, cu atribuții în domeniu
- 2. venituri proprii, potrivit legislației în vigoare;
- 3. fonduri externe rambursabile și nerambursabile, în condițiile legii
- 4. donații și sponsorizări, cu respectarea dispozițiilor legale.

Implementarea obiectivelor strategice stabilite prin acest document necesită un suport financiar consistent. Prin urmare, toate autoritățile și instituțiile publice implicate în implementarea Planului General de Acțiuni vor include în fundamentarea propriilor planuri de acțiune principalele aspecte strategice structurate în domeniul egalității de șanse.

Se așteaptă ca odată cu creșterea economică prognozată, să crească și finanțarea publică pentru acțiunile care au drept scop asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați în toate domeniile sferei publice și private