Program: Programul Operațional Educație și Ocupare 2021-2027
Fond: Fondul Social European+
Prioritate: P1. Modernizarea instituțiilor pieței muncii
Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii
Operațiune: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare, inclusiv cu participarea societății civile
Titlul proiectului: „MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII ORGANIZAȚIILOR SOCIETĂȚII CIVILE PE PIAȚA MUNCII"
Cod SMIS: 300609

Propunere de Politici Publice - 3

1) Instituţia	Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului şi Solidarităţii Sociale
2) Formularea problemei	În România contemporană, **egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii** rămâne un obiectiv parțial atins, în ciuda progreselor legislative și instituționale realizate în ultimele decenii. Datele statistice recente relevă persistența unor **dezechilibre semnificative în participarea, salarizarea și reprezentarea profesională a femeilor**, atât în raport cu bărbații, cât și comparativ cu media europeană. Astfel, conform Eurostat[1], în anul 2023, **rata de ocupare a femeilor** din România (15–64 ani) era de doar **54,3 %**, față de **71,7 % pentru bărbați**, situând România în coada clasamentului european la acest indicator. În plus, România este singura țară din UE unde bărbații lucrează mai frecvent part-time decât femeile, un fenomen atipic, dar care ascunde o realitate mai gravă: **femeile românce nu lucrează part-time în mod formal pentru că se confruntă cu o dublă povară** – angajarea formală și munca neplătită în gospodărie.

[1] Eurostat (2025(Employment rate by sex,Disponibil la: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_30/default/table?lang=en

	Datele INS (Institutul Național de Statistică)[2] arată că, deși în februarie 2024 s-a înregistrat pentru prima dată un salariu mediu brut lunar mai mare în rândul femeilor decât al bărbaților (6.026 lei față de 5.804 lei), acest fapt este considerat **o excepție conjuncturală**, fiind influențat de ponderea ridicată a femeilor în sectoarele bugetare sau cu majorări salariale recente. În realitate, diferența medie de remunerare între genuri (gender pay gap) în mediul privat rămâne ridicată – estimată la **21,6 % în 2023**, în special în sectoare precum bancar, farmaceutic și retail. O altă dimensiune esențială a problemei o reprezintă **distribuția ocupațională inegală**. Femeile sunt concentrate în sectoare slab remunerate și „feminizate" (învățământ, sănătate, servicii sociale), în timp ce bărbații domină industriile tehnice și productive, mai bine plătite. De asemenea, doar **~20 % dintre firmele din România au femei în poziții de decizie**, iar reprezentarea în Parlamentul României a rămas stagnantă, în jur de **19–20 %**. Această inegalitate este amplificată de responsabilitățile domestice: potrivit datelor EIGE[3], **87 % dintre femeile românce** declară că se ocupă zilnic de activitățile casnice, comparativ cu 42 % dintre bărbați. Această distribuție inechitabilă limitează accesul femeilor la dezvoltare profesională, oportunități de formare continuă sau de promovare. La nivel structural, lipsa serviciilor de îngrijire (creșe, programe afterschool), accesul redus la muncă flexibilă și absența unor politici fiscale prietenoase față de familiile active pe piața muncii contribuie la **perpetuarea unei culturi instituționale discriminatorii**, chiar dacă legislația formală prevede egalitatea de șanse. Mai mult, conform Băncii Mondiale, **România ar putea crește PIB-ul cu 8–9 %** până în 2030 dacă ar înlătura obstacolele structurale care împiedică participarea deplină a femeilor pe piața muncii. În 2024, România ocupă **ultimul loc în UE** în ceea ce privește **egalitatea de gen**, cu un scor total de **57,5 puncte din 100**, față de media europeană de **70,2 puncte**. Progresul național este lent și fragil: România a crescut cu doar **+6,7 puncte** din 2010 până în prezent – printre cele mai reduse ritmuri de îmbunătățire din Uniune. România face parte din grupul țărilor cu **„baby steps on a fragile path"**, ceea ce semnalează o îmbunătățire modestă, dar expusă la riscuri sistemice de regres. Această stagnare este alarmantă mai ales în contextul în care majoritatea statelor UE au accelerat reformele privind egalitatea de șanse. **II. Performanța României pe cele șase domenii-cheie din Indexul EIGE**

[2] Institutul Național de Statistică. (2024). Anuarul Statistic al României – Muncă și protecție socială, Disponibil la: https://insse.ro
[3] Institutul European pentru Egalitate de Gen (EIGE), Gender Equality Index , Disponibil la: https://eige.europa.eu/

	1. Muncă (Work) – 66,9 puncte România se situează **sub media UE (73,8)**, cu rate de ocupare a forței de muncă semnificativ mai scăzute în rândul femeilor. În special, **doar 55% dintre femeile cu vârste între 15–64 ani sunt angajate**, față de **71,7% în cazul bărbaților**. **Segregarea ocupațională** rămâne accentuată: − Femeile domină sectoarele slab remunerate (educație, îngrijire, administrație). − Bărbații sunt supra-reprezentați în IT, inginerie și construcții, sectoare mult mai bine plătite. România înregistrează printre cele mai **mici rate de muncă flexibilă sau part-time** din UE, ceea ce limitează accesul femeilor, în special a celor cu copii mici. **2. Resurse financiare (Money) – 65,5 puncte** Inegalitățile salariale persistă: − Diferența de remunerare între femei și bărbați în sectorul privat rămâne la aproximativ **21,6%** (PwC România, 2024). − Rata de risc de sărăcie este mai ridicată în rândul femeilor, mai ales pentru mamele singure sau femeile în vârstă. România nu are încă un sistem funcțional de **transparență salarială** aplicabil pe scară largă, în ciuda directivei UE în acest sens (2023/970/UE). **3. Cunoaștere (Knowledge) – 64,2 puncte** România înregistrează o **scădere** la acest indicator față de anii anteriori: − Deși fetele depășesc băieții la nivel de absolvire liceală și universitară, segregarea educațională este severă. − Fetele sunt subreprezentate în domeniile STEM (știință, tehnologie, inginerie, matematică), unde domină bărbații, iar femeile sunt mai numeroase în științele sociale și umaniste. Lipsa politicilor coerente de sprijin pentru participarea fetelor în STEM ((Science, Technology, Engineering, and Mathematics)) contribuie la perpetuarea inegalității în piața muncii.

4. Timp (Time) – 45,7 puncte

Acesta este unul dintre **cele mai slabe scoruri pentru România**, indicând un dezechilibru major între femei și bărbați în ceea ce privește alocarea timpului:

- Aproximativ **87% dintre femei** participă zilnic la muncă domestică și de îngrijire, comparativ cu doar **42% dintre bărbați**.
- Infrastructura publică de îngrijire (creșe, afterschool, centre pentru vârstnici) este **inadecvată**, împovărând femeile și limitându-le accesul la angajare.

România are una dintre cele mai mici rate de concediu paternal efectiv utilizat – mai puțin de 5% dintre tați folosesc concediul de îngrijire a copilului.

5. Putere (Power) – 33,9 puncte

Acesta este cel mai slab domeniu pentru România:

- Femeile reprezintă doar **~19-20% din parlamentari**, comparativ cu media UE de 33%.
- În mediul corporativ, **doar 18,3% dintre membrii consiliilor de administrație** ale companiilor listate sunt femei (sub media UE de 34%).

România nu a implementat încă legislația UE privind cotele de gen pentru conducerile companiilor (Directiva „Women on Boards" 2022/2381).

6. Sănătate (Health) – 84,3 puncte

Aici, România are un scor relativ bun, dar stagnat:

- Femeile au speranță de viață mai mare decât bărbații, însă **accesul la servicii de sănătate reproductivă este limitat**, în special în zonele rurale.
- Rata mortalității materne este printre cele mai mari din UE.

III. Factori de risc și deficiențe sistemice

	– **Lipsa infrastructurii de suport -**România are o acoperire de doar ~20% în creșe față de nevoile reale, și lipsa serviciilor de sprijin pentru îngrijirea vârstnicilor apasă în mod disproporționat asupra femeilor. – **Implementare slabă a politicilor-** Deși România are un cadru legislativ complet privind egalitatea de gen (Legea 202/2002, O.G. 137/2000, HG 970/2023), instituțiile de control și monitorizare au resurse limitate, iar sancțiunile pentru discriminare sunt rare. – **Atitudini culturale și stereotipuri -** Potrivit Eurobarometrului 2024[4], peste 60% dintre români cred că bărbații ar trebui să fie principalii întreținători ai familiei, iar femeile – cele care îngrijesc copiii. Aceste stereotipuri afectează opțiunile de carieră și politicile publice. **IV. Implicații economice și sociale** Potrivit Băncii Mondiale (2023)[5], **România ar putea crește PIB-ul cu până la 9% până în 2030**, dacă ar reduce inegalitățile de gen în muncă și salarizare. Comisia Europeană[6] estimează că egalitatea deplină de gen ar aduce beneficii cumulate de **320 miliarde euro/an pentru economia UE**, iar România riscă să rămână în afara acestor câștiguri dacă nu reformează politicile curente. **Violența împotriva femeilor în România – dimensiunea invizibilă a inegalității de gen** Violența împotriva femeilor rămâne o problemă sistemică în România, reflectând dezechilibre profunde de putere și persistente bariere în accesul la dreptate, protecție și sprijin. Potrivit EIGE, România înregistrează unul dintre cele mai scăzute scoruri din Uniunea Europeană în ceea ce privește dimensiunea „violenței" din cadrul Indicelui Egalității de Gen, situându-se mult sub media europeană. Această componentă nu este inclusă în scorul compozit general, dar este esențială pentru a înțelege pe deplin contextul egalității de gen din țară. Femeile din România au fost expuse, de-a lungul vieții, la multiple forme de violență fizică și/sau sexuală. În ciuda acestei prevalențe ridicate, gradul de raportare al incidentelor este redus. Multe victime aleg să nu depună plângere, fie din teama de stigmatizare socială, fie din lipsa încrederii în instituțiile care ar trebui să le protejeze. Subraportarea sistematică face ca amploarea reală a fenomenului să fie greu de cuantificat și, implicit, greu de combătut eficient.

[4] Eurobarometer. (2024). Attitudes towards gender equality in the EU, Disponibil la: https://europa.eu/eurobarometer
[5] Banca Mondială. (2023). Gender Equality in Europe and Central Asia. World Bank Group, Disponibil la: https://www.worldbank.org/en/search?q=gender%20equality
[6] Comisia Europeană. (2024). Report on Gender Equality in the EU, Disponibil la: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en

	Una dintre marile provocări evidențiate de EIGE este **deficiența sistemelor naționale de colectare a datelor**. România nu dispune de un cadru coerent, standardizat și transparent de monitorizare a cazurilor de violență împotriva femeilor, ceea ce limitează atât capacitatea statului de a înțelege fenomenul, cât și de a elabora politici publice eficiente. De asemenea, lipsesc date integrate între diferitele instituții (poliție, sistem de sănătate, instanțe, servicii sociale), fapt ce contribuie la tratarea fragmentată a cazurilor. În plus, nivelul perceput de încredere în sistemul de justiție și în eficiența măsurilor de protecție este extrem de scăzut. Acest lucru este amplificat de existența unor norme sociale și culturale care adesea tolerează sau minimizează violența domestică și de gen. Strategiile naționale recente și aderarea României la Convenția de la Istanbul au contribuit la o ușoară îmbunătățire a cadrului legal, dar implementarea sa rămâne neuniformă și, în multe regiuni, ineficientă. De asemenea, România se confruntă cu un număr insuficient de centre de sprijin pentru victime, mai ales în zonele rurale, iar personalul specializat în intervenții este limitat. Aceste lacune afectează în mod disproporționat femeile din medii vulnerabile – cum ar fi cele cu venituri reduse, femeile rome sau femeile cu dizabilități – care întâmpină și mai multe obstacole în accesarea serviciilor de sprijin. Datele prezentate de EIGE subliniază faptul că violența împotriva femeilor nu este doar o problemă individuală sau izolată, ci o manifestare structurală a inegalității de gen. Combaterea acestui fenomen nu poate avea succes fără o reformă profundă a mecanismelor instituționale, investiții susținute în servicii de sprijin, formarea specializată a profesioniștilor și o schimbare de paradigmă la nivel societal. România are nevoie de politici coerente și bazate pe date, care să asigure nu doar protecția victimelor, ci și prevenirea activă a violenței în toate formele sale. **Rolul instituțiilor statului în combaterea violenței de gen și promovarea egalității de șanse** Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES)[7], înființată potrivit prevederilor art. 23 alin. (1) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, iar prin Hotărârea Guvernului nr. 177/2016, i-au fost stabilite funcțiile și principalele atribuții. Este este organ de specialitate al administraţiei publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Guvernului şi în coordonarea prim-ministrului, prin cancelaria Prim-Ministrului, care promovează principiul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile şi programele naţionale, şi care exercită funcţiile de strategie, reglementare, reprezentare şi autoritate de stat în domeniul prevenirii şi combaterii violenţei domestice și de strategie, armonizare, reprezentare și autoritate de stat în

[7] Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), Disponibil la: https://anes.gov.ro/despre-noi/

	domeniul egalității de șanse între femei şi bărbaţi, prin care se asigură integrarea activă şi vizibilă a perspectivei de gen în toate politicile şi programele naţionale, controlul aplicării şi respectării reglementărilor din domeniul său de activitate.Din perspectiva politicilor publice, ANES a elaborat și implementat o serie de strategii naționale menite să întărească eforturile legislative comune realizate în ultimii 20 de ani. La acest moment, se află în vigoare Strategia naţională privind promovarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi prevenirea şi combaterea violenţei domestice pentru perioada 2022-2027, aprobată Hotărâre a Guvernului nr. 1.547/2022. Strategia asigură îndeplinirea condiției favorizante privind egalitatea de gen din perspectiva programării fondurilor europene în perioada 2022-2027 și păstrează viziunea integrată prin abordarea problematicii pe doi piloni de bază, câte unul pentru fiecare din cele două domenii de activitate din competența ANES, implicând direcții majore de acțiune în sensul îmbunătățirii situației femeilor pe piața muncii, precum și al abordării directe şi punctuale a unor domenii distincte, sensibile, respectiv a acelora care se dovedesc mai vulnerabile sau mai puţin receptive la problematica de gen. De asemenea, un alt element de progres înregistrat de România este reprezentat de armonizarea legislației naționale, în anul 2022, în acord cu prevederile 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. În acest context, o serie de acte normative printre care și legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați au fost modificate în consecință prin ANES. Astfel, se promovează măsuri pentru a asigura o repartizare echitabilă a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați prin concedii pentru creșterea copilului, de paternitate și de îngrijitor, alături de concediul de maternitate existent. Au fost reglementate și formule flexibile de lucru. Elementele cheie ale directivei Work-Life Balance: − Concediu parental: Directiva introduce dreptul la un concediu parental de cel puțin patru luni, din care două luni sunt netransferabile între părinți, promovând astfel implicarea ambilor părinți în creșterea copiilor. − Concediu de îngrijitor: Se oferă posibilitatea ca lucrătorii să ia un concediu de cel puțin cinci zile pe an pentru a îngriji rudele bolnave sau în vârstă, contribuind astfel la reducerea poverii îngrijirii care, în general, revine femeilor. − Condiții flexibile de muncă: Directiva prevede dreptul angajaților de a solicita condiții flexibile de muncă, cum ar fi programul de lucru redus sau lucrul de la distanță, pentru a facilita echilibrul între viața profesională și cea personală. Implementarea directivei în România aduce o schimbare majoră în modul în care femeile și bărbații își împart responsabilitățile legate de îngrijirea copiilor sau a persoanelor dependente. Aceste măsuri contribuie la reducerea discriminării indirecte a femeilor, care au fost adesea percepute ca principalele responsabile de îngrijirea familiei.

	ANES a avut un aport semnificativ în elaborarea și implementarea măsurilor legislative și politice în domeniul prevenirii și combaterii violenței domestice și egalității de gen, contribuind la construirea unui cadru legislativ, politic și instituțional eficient pentru prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor, în acord cu prevederile Convenției de la Istanbul. Modificările aduse legilor primare au fost urmate de dezvoltarea unui complex ansamblu de acte normative de nivel secundar și terțiar menite să asigure implementarea eficientă a măsurilor de protecție și îngrijire a victimelor violenței domestice. Astfel, în ultimii ani s-a înregistrat cea mai semnificativă extindere a serviciilor sociale dedicate victimelor violenței domestice (257 servicii -locuințe protejate, grupuri de suport, consiliere vocațională, centre integrate de intervenție pentru victimele violenței sexuale, centre pentru agresori), rezultând în sprijinirea a peste 5.000 de beneficiari care au avut acces la măsuri de suport specializate. ANES este, fără îndoială, o piesă esențială în arhitectura egalității de gen din România, dar pentru a-și atinge potențialul trebuie sprijinită strategic, consolidată structural și ancorată în politici publice pe termen lung, bazate pe date și colaborare interinstituțională reală. Pentru a răspunde eficient complexității inegalităților de gen din România, este imperativă adoptarea unei abordări integrate care să implice: Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, ANOFM, ANES, Ministerul Educației, Ministerul Sănătății, autoritățile locale, precum și partenerii sociali sau organizațiile neguvernamentale. Lipsa unei coordonări interinstituționale reale duce la suprapuneri de competențe, ineficiență și politici fragmentate. Consolidarea unei guvernanțe coerente în domeniul egalității de șanse și corelarea intervențiilor între diverse domenii – educație, muncă, protecție socială, sănătate, justiție – sunt esențiale pentru depășirea barierelor structurale și culturale care perpetuează inegalitatea. **Dimensiunea teritorială a inegalității de gen** Disparitățile de gen se manifestă diferit în funcție de regiune, statut economic și rural-urban. Femeile din mediul rural sunt afectate disproporționat de lipsa infrastructurii de sprijin (creșe, transport public, servicii medicale și de formare profesională), ceea ce limitează sever participarea lor pe piața muncii. În plus, în zonele mai slab dezvoltate economic, rata de ocupare a femeilor este și cu 20 de puncte procentuale mai scăzută decât media națională. Aceste realități justifică necesitatea unei politici publice care să includă măsuri adaptate specificului regional, precum înființarea de rețele teritoriale de „ambasadori ai egalității de șanse” și crearea unor centre locale de sprijin pentru participarea femeilor la ocupare și formare profesională.

	Justificarea strategică în contextul fondurilor europene Noua perioadă de programare 2021–2027 oferă o oportunitate strategică pentru combaterea inegalităților de gen prin utilizarea fondurilor disponibile în cadrul Fondului Social European Plus (FSE+), în special prin Programul Operațional Educație și Ocupare (POEO). În acest context, politica propusă răspunde în mod direct obiectivului specific ESO4.2 privind modernizarea instituțiilor pieței muncii și sprijinirea tranzițiilor, ocupării și mobilității. Consolidarea capacității ANES, dezvoltarea de instrumente digitale de monitorizare a discriminării de gen și implicarea actorilor locali în promovarea egalității contribuie nu doar la coerența națională a politicilor, ci și la îndeplinirea angajamentelor europene asumate de România, inclusiv în cadrul Pilonului European al Drepturilor Sociale și al Strategiei UE pentru Egalitate de Gen 2020–2025. **Riscul stagnării și costurile determinate de lipsa unor măsuri relevante** În lipsa unei intervenții sistemice, România riscă nu doar să piardă oportunitățile de dezvoltare socio-economică generate de egalitatea de gen, ci și să agraveze polarizarea socială și excluderea economică a unor segmente importante ale populației active. Inegalitatea de șanse între femei și bărbați nu este doar o problemă de justiție socială, ci și o piedică majoră în calea competitivității și coeziunii sociale. Conform Comisiei Europene, costurile inacțiunii în domeniul egalității de gen se traduc în pierderi anuale semnificative pentru economia UE – estimări care, raportate la România, echivalează cu zeci de miliarde de euro anual. Prin urmare, investițiile în egalitatea de gen trebuie privite nu ca cheltuieli, ci ca acțiuni cu un înalt randament social și economic.
3) Numele politicii publice	**Consolidarea egalității de șanse pe piața muncii în România - Măsuri active de promovare și monitorizare a egalității de șanse pe piața muncii**
4) Scop	Scopul politicii publice este promovarea egalității de șanse și reducerea decalajelor de gen pe piața muncii din România prin consolidarea participării active a femeilor în viața economică, în condiții de echitate și nediscriminare. Inițiativa urmărește dezvoltarea și implementarea unor mecanisme instituționale și rețele de sprijin la nivel regional și județean, inclusiv prin constituirea unor structuri informale care să faciliteze accesul echitabil la oportunități de angajare și să susțină aplicarea unor măsuri concrete de combatere a inegalităților de gen.

5) Obiective generale/obiective specifice	**Obiectiv General** Consolidarea egalității de șanse pe piața muncii prin creșterea participării echitabile a femeilor, prin dezvoltarea și implementarea unor strategii, rețele și mecanisme eficiente care să susțină accesul, incluziunea și progresul profesional, asigurând un mediu de lucru echitabil și nediscriminatoriu. **Obiective Specifice** 1. Creșterea accesului femeilor la programe de formare profesională și dezvoltare a competențelor în sectoare cu potențial ridicat de angajare, cu accent pe domenii în care acestea sunt subreprezentate. 2. Dezvoltarea și implementarea unui cadru legislativ modern și coerent care să promoveze egalitatea salarială și să combată discriminarea de gen în toate formele sale pe piața muncii. 3. Consolidarea capacității instituționale a organizațiilor și autorităților publice implicate în promovarea egalității de șanse prin traininguri, resurse și instrumente digitale adecvate. 4. Asigurarea accesului la finanțări naționale și europene pentru proiecte care vizează facilitarea accesului pe piața muncii pentru grupurile vulnerabile. 5. Implementarea unui sistem eficient de monitorizare teritorială și evaluare a politicilor și programelor dedicate egalității de șanse, cu indicatori relevanți și rapoarte periodice. 6. Facilitarea colaborării între autorități, mediul de afaceri și organizațiile societății civile pentru dezvoltarea unor strategii integrate de sprijin pentru grupurile vulnerabile aflate în risc de excluziune de pe piața muncii. 7. Crearea unor mecanisme de sprijin pentru grupurile vulnerabile, inclusiv pentru mame singure, femei din mediul rural și cele afectate de șomaj de lungă durată.
6) Beneficiarii	**Beneficiari direcți** 1) **Grupurile vulnerabile de pe piața forței de muncă** – în special femeile, mamele singure, femeile cu nivel redus de educație sau experiență profesională și cele afectate de șomaj de lungă durată. 2) **Angajatorii** – companii private și instituții publice care vor beneficia de practici și politici promovate pentru egalitatea de șanse, facilitând un mediu de lucru echitabil și diversificat. 3) **Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES)** - prin dezvoltarea unor mecanisme de monitorizare și intervenție la nivel național, regional și județean.

	4) **Organizațiile societății civile** – ONG-uri și asociații care activează în domeniul egalității de șanse, drepturilor femeilor și incluziunii sociale, care vor primi sprijin pentru dezvoltarea capacității organizaționale și implementarea proiectelor/programelor. 5) **Persoanele aflate în proces de formare profesională și recalificare**, în special femeile, care vor avea acces sporit la programe specializate. **Beneficiari indirecți** 1. **Instituțiile publice centrale și locale** – Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului şi Solidarităţii Sociale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Ministerul Educației, Agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă, Primăriile și Consiliile Județene, care vor beneficia de o mai bună implementare a politicilor publice privind egalitatea de șanse și incluziunea socială. 2. **Mediul economic și societatea în ansamblu** – prin creșterea incluziunii și diversității pe piața muncii, se va îmbunătăți competitivitatea, productivitatea și coeziunea socială. 3. **Familiile și comunitățile locale** – care vor beneficia de îmbunătățirea condițiilor de muncă și a oportunităților de dezvoltare ale femeilor, contribuind la creșterea calității vieții. 4. **Sistemul educațional și de formare profesională** – va putea adapta programele pentru a răspunde mai bine nevoilor de piață și pentru a susține incluziunea de gen.		
7) Variante de soluţionare	**Varianta 1: Crearea unei rețele formale de ambasadori ANES la nivel regional și județean** Această variantă vizează înființarea unei rețele structurate de ambasadori ai egalității de șanse, în cadrul unui cadru flexibil, dar coordonat, gestionat de ANES. Grupurile pot funcționa ca entități informale sau structuri de voluntariat, integrate într-un calendar național de acțiuni. Măsuri propuse:	**Impact 1 Economic, Social și Ecologic** **Impact economic:** – Crearea rețelei va avea un impact economic indirect prin creșterea gradului de informare și mobilizare a femeilor pe piața muncii. – Ambasadorii vor contribui la identificarea și promovarea oportunităților de angajare și formare, reducând decalajele de participare și îmbunătățind productivitatea regională.	**Buget estimat 1** Cheltuieli reduse, constând în materiale de informare, instruire și logistică pentru evenimente. Buget estimat: 50.000 – 60.000 EUR/an, finanțat preponderent din fonduri europene și parteneriate, fără impact bugetar

	– Selectarea și instruirea ambasadorilor prin cursuri tematice (egalitate de șanse, politici publice, advocacy). – Elaborarea unui set de instrumente de lucru (kit de comunicare, ghid de bune practici, metodologii). – Organizarea lunară/trimestrială de activități publice (campanii, sesiuni de informare, workshopuri). – Coordonare și sprijin din partea ANES printr-un punct național de contact.	– Costurile directe pentru implementare sunt reduse, activitatea bazându-se în mare parte pe voluntariat și pe resurse minime de coordonare. **Impact social:** – Rețeaua va genera o cultură de colaborare și solidaritate între organizații civice, instituții și comunități. – Va oferi modele pozitive și va încuraja implicarea femeilor în procese decizionale, sporind gradul de coeziune socială. – Crește nivelul de conștientizare în comunități asupra drepturilor și oportunităților de egalitate de șanse. **Impact ecologic:** – Impact ecologic redus, limitat la consumul logistic pentru evenimente și campanii.	semnificativ asupra bugetului de stat.
	Varianta 2: Valorificarea programelor europene pentru finanțarea activităților privind egalitatea de șanse Această soluție presupune facilitarea accesului instituțiilor, organizațiilor și în special a rețelei de ambasadori(și altor actori) la surse de finanțare (PEO, Corpul European de Solidaritate, Erasmus+, CERV, CSR etc.), pentru a desfășura	**Impact 2 Economic, Social și Ecologic** **Impact economic:** – Asigură acces la resurse financiare europene, reducând presiunea asupra bugetului public.	**Buget estimat 2** Nu necesită alocări suplimentare de la bugetul de stat, întrucât se bazează pe fonduri europene nerambursabile.

	proiecte care sprijină incluziunea socială, formarea profesională, mobilitatea și angajabilitatea. Măsuri propuse: – Înființarea unui birou tehnic de sprijin pentru ambasadori și structuri mini și medii interesate de implementarea unor proiecte și programe privind egalitatea de șanse (mentorat, coaching). – Identificarea și promovarea unor apeluri tematice prin rețele europene relevante (Salto, Eurodesk). – Organizarea de vizite de studiu și schimburi de bune practici. – Organizarea unui eveniment național de networking pentru organizațiile și grupurile informale/civice care derulează activități privind egalitatea șe șanse.	– Susține dezvoltarea de proiecte cu efecte economice directe: programe de formare profesională, mobilitate și angajabilitate. – Creează noi locuri de muncă în proiecte și inițiative locale. **Impact social:** – Crește participarea organizațiilor civice și a grupurilor vulnerabile la inițiative de incluziune și formare. – Consolidarea cooperării între sectorul public și societatea civilă contribuie la reducerea excluziunii și la promovarea unei societăți echitabile. – Schimburile de bune practici și vizitele de studiu sporesc capitalul social și cultural. **Impact ecologic:** – Posibil impact pozitiv prin promovarea de proiecte verzi, educaționale sau cu componente de sustenabilitate. – Evenimentele europene pot fi organizate în format hibrid, reducând deplasările internaționale	Buget variabil în funcție de apelurile de finanțare: 0 impact bugetar național.
	Varianta 3: Colaborarea cu actorii locali și regionali	**Impact 3 Economic, Social și Ecologic** **Impact economic:**	**Buget estimat 3**

	Se propune încheierea de parteneriate strategice cu instituții publice și private de la nivel local (Agențiile pentru Ocuparea Forței de Muncă, UAT-uri, Camere de Comerț, ONG-uri, companii), pentru a facilita integrarea grupurilor vulnerabile pe piața muncii. Măsuri propuse: − Crearea unor grupuri de lucru județene pentru identificarea barierelor și soluțiilor locale. − Semnarea de protocoale de colaborare pentru promovarea serviciilor adresate grupurilor vulnerabile, în special femeilor. − Dezvoltarea de programe comune de formare, mentorat și sprijin antreprenorial. − Implicarea consiliilor județene în cofinanțarea unor inițiative locale/județene .	− Consolidarea parteneriatelor locale determină implementarea unor programe eficiente de ocupare și formare profesională. − Angajatorii locali beneficiază de sprijin și stimulente pentru integrarea femeilor și grupurilor vulnerabile. − Crește potențialul economic regional prin utilizarea resurselor umane disponibile. **Impact social:** − Contribuie la coeziunea comunităților prin implicarea autorităților, ONG-urilor și mediului privat. − Încurajează responsabilitatea socială și crearea unor rețele locale de sprijin. − Îmbunătățește accesul femeilor din mediul rural la servicii de sprijin, reducând excluziunea socială. **Impact ecologic:** − Impact ecologic redus, în general legat de activitățile de coordonare și logistică.	Buget partajat între instituții și actori locali. Posibil cofinanțat prin resurse județene sau locale. Buget estimat: 100.000 – 250.000 EUR/an, cu impact limitat asupra bugetului central. (se pot atrage finanțări europene pentru susținerea parteneriatului) .
	Varianta 4: Monitorizare, raportare și diseminare Această soluție prevede realizarea unui sistem național de monitorizare a impactului politicii publice privind egalitatea de șanse, în special a	**Impact 4 Economic, Social și Ecologic** **Impact economic:**	**Buget estimat 4** − Costuri moderate pentru dezvoltarea

	acțiunilor rețelei de ambasadori și a programelor susținute de ANES. Măsuri propuse: − Definirea unor indicatori cantitativi și calitativi de progres (ex: număr de femei integrate pe piața muncii, număr de parteneriate, proiecte finanțate etc.). − Introducerea unui mecanism de raportare trimestrială și evaluare anuală. − Publicarea unui raport național tematic privind stadiul implementării politicii și recomandări de politici. − Realizarea/adaptarea unei platforme online pentru colectarea de date, feedback și bune practici.	− Creează un cadru de analiză și evaluare a politicilor, ceea ce optimizează utilizarea resurselor financiare și reduce risipa bugetară. − Permite identificarea timpurie a nevoilor și ajustarea programelor, crescând eficiența economică. **Impact social:** − Asigură transparență și responsabilitate în implementarea politicilor de egalitate de șanse. − Consolidează încrederea publicului în instituții și politicile publice. − Crește implicarea societății civile prin acces la date și rapoarte transparente. **Impact ecologic:** − Raportarea și monitorizarea digitalizată reduc consumul de resurse fizice. − Posibil impact pozitiv prin includerea unor indicatori de sustenabilitate și egalitate verde.	platformei și publicarea rapoartelor. − Buget estimat: 70.000 – 100.000 EUR/an, finanțabil prin fonduri externe, cu impact minim asupra bugetului public.
	Varianta 5: Înființarea unui Fond Național pentru Egalitate de Șanse Se propune constituirea unui fond dedicat susținerii inițiativelor locale și regionale care promovează egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu accent pe integrarea pe piața muncii.	**Impact 5 Economic, Social și Ecologic** **Impact economic:** − Crearea Fondului Național va genera un mecanism sustenabil de finanțare pentru	**Buget estimat 5**

	Fondul va fi alimentat din sumele colectate prin amenzi și sancțiuni contravenționale aplicate pentru încălcarea legislației privind egalitatea de șanse, discriminarea de gen, hărțuirea și lipsa de transparență salarială, în conformitate cu prevederile legale. Măsuri propuse: – Direcționarea automată a sumelor colectate din sancțiuni către acest fond, printr-un mecanism legal clar stabilit, gestionat de ANES. – Lansarea de apeluri de micro-finanțare și granturi pentru inițiative civice, programe educaționale, centre de consiliere și proiecte pilot care vizează creșterea participării femeilor pe piața muncii. – Acordarea de prioritate proiectelor din zone rurale, comunități marginalizate, precum și celor care vizează grupuri vulnerabile (femei rome, mame singure, victime ale violenței domestice etc.). – Implicarea autorităților publice locale și a societății civile în procesul de selecție, monitorizare și evaluare a proiectelor. – Diseminarea publică a rezultatelor, inclusiv a modului de utilizare a fondurilor, prin rapoarte transparente și campanii de informare.	proiectele locale și regionale, fără a pune presiune pe bugetul de stat, întrucât resursele vor proveni din amenzi și sancțiuni aplicate în baza legislației privind egalitatea de șanse și discriminarea. – Acest instrument poate stimula apariția de noi inițiative antreprenoriale, sociale și educaționale cu efect direct asupra ocupării femeilor și a grupurilor vulnerabile. – Pe termen lung, fondul va contribui la creșterea productivității și a veniturilor, prin reducerea decalajelor de participare pe piața muncii și prin dezvoltarea unor comunități mai active economic. **Impact social:** – Fondul va finanța proiecte cu puternic impact social: centre de consiliere, programe educaționale, campanii de informare, servicii pentru victimele violenței domestice sau pentru mamele singure. – Contribuie la reducerea excluziunii sociale, în special pentru femeile din mediul rural, comunități marginalizate și grupuri vulnerabile. – Crește gradul de implicare a societății civile și a autorităților locale în promovarea egalității de șanse, printr-un mecanism transparent și participativ.	Resursele financiare ale fondului nu provin din bugetul public central, ci din sumele colectate prin amenzi și sancțiuni aplicate companiilor și instituțiilor care nu respectă legislația privind egalitatea de șanse. Estimativ, se pot atrage anual 300.000 – 500.000 EUR, în funcție de nivelul sancțiunilor aplicate și de capacitatea de colectare. Fondul va funcționa ca un mecanism de tip revolving, reinvestind permanent sumele colectate în noi proiecte.

		– Promovează justiția socială prin reinvestirea sancțiunilor aplicate celor care discriminează în programe dedicate combaterii discriminării. **Impact ecologic:** – Impact ecologic indirect, dar pozitiv: proiectele finanțate pot include și inițiative cu dimensiune de sustenabilitate (programe verzi, ateliere eco-sociale, soluții prietenoase cu mediul pentru integrarea profesională). – Administrarea fondului și raportarea transparentă vor utiliza instrumente digitale, reducând consumul de resurse materiale.	
	Varianta 6: Introducerea unor politici fiscale și administrative favorabile angajării grupurilor vulnerabile Această soluție propune un pachet de măsuri fiscale, legislative și administrative care să încurajeze angajarea și promovarea grupurilor vulnerabile, în special în domenii unde acestea sunt subreprezentate. Măsuri propuse:	**Impact 6 Economic, Social și Ecologic** **Impact economic:** – Stimulează angajatorii să adopte politici incluzive prin facilități fiscale și raportarea diferenței salariale de gen. – Sprijină reintegrarea pe piața muncii a femeilor aflate în concediu maternal și a grupurilor vulnerabile. – Pe termen mediu, crește PIB-ul prin extinderea bazei de contribuabili și reducerea șomajului.	**Buget estimat 5** **Buget estimat:** – Costurile pentru stat se manifestă mai degrabă ca pierderi fiscale temporare din facilități, dar acestea sunt compensate prin creșterea numărului de contribuabili și reducerea cheltuielilor

	– Acordarea de facilități fiscale pentru angajatorii care respectă criterii de echitate de gen și includere. – Introducerea obligativității raportării diferenței salariale de gen pentru companiile mari. – Stimulente pentru revenirea din concediul maternal (subvenții salariale, cursuri gratuite). – Reglementarea clară a muncii flexibile și part-time, în beneficiul părinților.	**Impact social:** – Reduce discriminarea salarială și promovează transparența. – Încurajează partajarea echitabilă a responsabilităților familiale și crește accesul la locuri de muncă flexibile. – Sprijină femeile din mediul rural și din comunități marginalizate. **Impact ecologic:** – Promovarea tele-muncii și a programelor flexibile reduce deplasările și implicit amprenta de carbon.	sociale cu șomajul sau asistența. – Bugetul necesar pentru implementare constă în adaptarea cadrului legislativ, campanii de informare și instruirea inspectorilor de muncă și a angajatorilor, estimate la 100.000 – 150.000 EUR. – Impactul net asupra bugetului de stat este pozitiv pe termen mediu și lung, prin creșterea veniturilor fiscale generate de integrarea pe piața muncii a femeilor și grupurilor vulnerabile.
8) Procesul de consultare	**Organizaţii, instituţii consultate:** Autoritatea Națională pentru Calificări -AJOFM Ilfov -ANOFM București -Inspectoratul Școlar Județean Ilfov -Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați	**Rezultatele consultării** Procesul de consultare a implicat instituții publice centrale și locale, organizații ale societății civile și autorități relevante pentru piața muncii și pentru domeniul egalității de șanse. Printre actorii consultați s-au numărat: Autoritatea Națională pentru Calificări, AJOFM Ilfov, ANOFM București, Inspectoratul Școlar Județean Ilfov, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), Departamentul pentru Românii de Pretutindeni, precum și organizații neguvernamentale active în domeniul incluziunii sociale și al egalității de gen.	

	-Departamentul pentru Românii de Pretutindeni - Organizații ale Societății Civile membre în cadrul Rețelei pentru Dezvoltarea Organizațiilor Societății Civile pe Piața Muncii	Principalele concluzii și poziții exprimate au fost: 1. **Necesitatea unei abordări integrate și coerente** – Reprezentanții instituțiilor au subliniat că niciuna dintre variantele analizate nu poate funcționa de sine stătător, fiind nevoie de o strategie combinată care să includă atât componenta locală (ambasadori și parteneriate), cât și cea națională (monitorizare și fonduri dedicate). – ONG-urile au accentuat importanța corelării politicilor cu directivele europene recente privind transparența salarială și echilibrul dintre viața profesională și cea privată. 2. **Sustenabilitate financiară și evitarea presiunii asupra bugetului de stat** – Consens general că accesarea fondurilor europene (varianta 2) și constituirea Fondului Național pentru Egalitate de Șanse (varianta 5) reprezintă cele mai solide instrumente pentru asigurarea resurselor necesare, evitând impactul negativ asupra bugetului național. – Reprezentanții autorităților locale au susținut ideea cofinanțării unor inițiative prin consiliile județene și UAT-uri, pentru a asigura responsabilitatea parteneriatelor. 3. **Adaptarea la specificul regional și local** – Actorii locali au subliniat că femeile din mediul rural și comunitățile marginalizate întâmpină bariere specifice (transport, lipsa creșelor, lipsa accesului la formare digitală), ceea ce reclamă soluții flexibile și descentralizate. – S-a propus crearea unor centre teritoriale de sprijin pentru femei, corelate cu activitatea ambasadorilor.

		4. **Transparență, monitorizare și raportare** − Instituțiile publice și societatea civilă au solicitat implementarea unui mecanism clar de monitorizare și raportare a progresului. − Publicarea anuală a unui raport național privind egalitatea de șanse a fost considerată un instrument esențial pentru asigurarea responsabilității și credibilității politicii. 5. **Necesitatea schimbării culturale și a combaterii stereotipurilor** − Reprezentanții din educație și ONG-uri au atras atenția că, dincolo de măsuri instituționale, este nevoie de campanii susținute de conștientizare, inclusiv prin școli și mass-media, pentru a combate stereotipurile de gen care perpetuează inegalitățile. În ansamblu, consultarea a evidențiat un consens puternic pentru implementarea unei variante mixte de soluționare, cu accent pe integrarea tuturor mecanismelor prezentate în cele șase variante de lucru.	
9) Varianta de soluţionare recomandată	**Prezentarea variantei** Varianta recomandată este o **combinație strategică și integrată** a variantelor 1–5, care să asigure simultan: − mobilizarea comunitară prin rețele de ambasadori (V1), − accesarea sustenabilă a fondurilor europene (V2), − consolidarea parteneriatelor locale și regionale (V3),	**Termene preconizate** **Faza I – Inițiere și pilotare (2025–2026):** − Înființarea rețelei de ambasadori ANES și selectarea primelor 3 județe pilot. − Crearea biroului tehnic pentru sprijinirea accesării fondurilor europene.	**Buget Estimat** Bugetul total va fi structurat astfel: − **Rețeaua de ambasadori (V1):** 50.000 – 60.000 EUR/an − **Accesarea fondurilor europene (V2):** 0 impact bugetar național (finanțare externă) − **Parteneriate locale și regionale (V3):** 100.000 – 250.000 EUR/an (cofinanțare locală)

	– implementarea unui sistem național de monitorizare și raportare (V4), – instituirea unui Fond Național pentru Egalitate de Șanse (V5). Această abordare asigură un echilibru între **dimensiunea locală** (intervenții comunitare și regionale), **dimensiunea națională** (guvernanță și monitorizare) și **dimensiunea europeană** (finanțare și bune practici). **Obiectivele principale ale variantei integrate** – Crearea unei infrastructuri comunitare și instituționale pentru promovarea egalității de șanse. – Asigurarea resurselor financiare durabile prin fonduri europene și prin reinvestirea sancțiunilor colectate. – Dezvoltarea de parteneriate funcționale la nivel județean și regional pentru sprijinirea femeilor și grupurilor vulnerabile. – Crearea unui cadru național de monitorizare, raportare și evaluare, cu indicatori clari și rapoarte publice. – Promovarea transparenței și a responsabilității publice prin rapoarte anuale și campanii de conștientizare. **Avantaje ale variantei recomandate**	– Constituirea mecanismului legal pentru Fondul Național de Egalitate de Șanse și stabilirea procedurilor de colectare a sancțiunilor. – Definirea indicatorilor de monitorizare și lansarea platformei digitale de raportare. **Faza II – Extindere și consolidare (2027–2028):** – Extinderea rețelei de ambasadori la nivel național. – Încheierea parteneriatelor cu toate consiliile județene și UAT-urile relevante. – Lansarea primelor apeluri de micro-finanțare din Fondul Național pentru Egalitate de Șanse. – Publicarea primului raport național anual privind egalitatea de șanse. **Faza III – Consolidare și evaluare (2029–2030):** – Extinderea completă a rețelei la nivel național și regional. – Integrarea tuturor rapoartelor într-un sistem european de monitorizare.	– **Monitorizare și raportare (V4):** 70.000 – 100.000 EUR/an – **Fondul Național pentru Egalitate de Șanse (V5):** 300.000 – 500.000 EUR/an (din sancțiuni colectate, fără impact pe bugetul de stat) – Buget total estimat anual: 520.000 – 830.000 EUR, din care doar o mică parte provine din alocări bugetare sub formă de cofinanțare a proiectelor și contribuții locale. Impact bugetar asupra bugetului de stat: minim (sub 100.000 EUR/an).

	– **Sustenabilitate financiară** prin combinarea fondurilor europene și a resurselor colectate din sancțiuni. – **Eficiență socială** prin intervenții adaptate atât la nivel comunitar, cât și la nivel național. – **Transparență și responsabilitate**, datorită mecanismului de raportare anuală și evaluării continue. – **Scalabilitate**, varianta poate fi extinsă gradual la nivel național, în funcție de resurse și rezultate. – **Impact economic direct**, prin reducerea decalajului de participare și integrarea mai eficientă a femeilor pe piața muncii.	– Evaluarea impactului politicii și formularea de noi recomandări pentru perioada post-2030.	