



Document acceptat de:

PROPUNERE ALTERNATIVA DE POLITICA PUBLICA:

Elaborarea unei politici naționale care să permită introducerea graduală a bugetării de gen la nivelul instituțiilor publice și organizațiilor cu peste 50 de angajați, prin consolidarea atribuțiilor și instrumentelor expertului în egalitate de șanse în bugetarea de gen

De la:

Conducătorul instituției: Irina Maria Sile

Numele instituției: Fundația Corona

Titlul propunerii alternative de politică publică	Elaborarea unei politici naționale care să permită introducerea graduală a bugetării de gen la nivelul instituțiilor publice și organizațiilor cu peste 50 de angajați, prin consolidarea atribuțiilor și instrumentelor expertului în egalitate de șanse în bugetarea de gen
Inițiatori	Fundația Corona Fundația Centrul de Mediere si Securitate Comunitară
Persoane responsabile și date de contact	<p>Irina Maria Sile Director executiv Fundația Corona irina.sile@fundatiacorona.ro, 0740066821</p> <p>Laura Albu Președintă executivă Fundația Centrul de Mediere si Securitate Comunitară lalbu@cmssc.ro; 0722500372</p>
Stadiu	Propunere adresată Agenției Naționale pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (instituție responsabilă de fundamentarea, elaborarea și aplicarea strategiei și politicilor Guvernului în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și în domeniul violenței în familie)





UNIUNEA EUROPEANĂ



Abrevieri

CE Comisia Europeană

HG Hotărârea Guvernului

ONU Organizația Națiunilor Unite

PAPP Propunere alternativă de politică publică

UE Uniunea Europeană

UNECE United Nations Economic Commission for Europe

ANES – Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

ANPDCA – Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Copilului și Adopție

MJ – Ministerul Justiției

MS - Ministerul Sănătății

MAI – Ministerul Afacerilor Interne

MEN – Ministerul Educației Naționale

CJ - Consiliul Județean

CLS – Consiliul Local de Sector

DGASPC – Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului

CNA – Consiliul Național al Audiovizualului

APL – Autoritate Publică Locală

SPAS – Serviciul Public de Asistență Socială

INML – Institutul Național de Medicină Legală

INM – Institutul Național al Magistraturii

POCU – Programul Operațional Capital Uman

CSM – Consiliul Superior al Magistraturii

INS – Institutul Național de Statistică

COJES – Comisia județeană în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

ONG - Organizații neguvernamentale

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Propunere de alternativă la politica publică – Elaborarea unei politici naționale care să permită introducerea graduală a bugetării de gen la nivelul instituțiilor publice și organizațiilor cu peste 50 de angajați, prin consolidarea atribuțiilor și instrumentelor expertului în egalitate de șanse în bugetarea de gen

Titlul propunerii de politică publică	Elaborarea unei politici naționale care să permită introduce graduală a bugetării de gen la nivelul instituțiilor publice organizațiilor cu peste 50 de angajați, prin consolidarea atribuțiilor instrumentelor expertului în egalitate de șanse în bugetarea de gen
Denumire ONG inițiator	Fundația Corona, Fundația Centrul de Mediere si Securitate Comunitara
Denumire ONG-partenere sprijin	ONG membre ROWL





Secțiunea 1: Argumente pentru inițierea propunerii de politică publică

Acest document reprezintă o Propunere alternativă de politică publică (PAPP) în domeniul bugetării pe baza de gen constituită din analizele și recomandările organizațiilor neguvernamentale, reunite în rețeaua Romanian Women's Lobby, sub coordonarea Fundatiei Corona promotor proiect si Fundatiei Centrul de Mediere si Securitate Comunitara, partener in proiectul “Bugetarea pe baza de gen in politicile publice”. Plecând de la expertize și experiențe din cele mai variate, aceste organizații și-au propus sa contribuie, mai întâi la planificarea, apoi la implementarea unor politici publice care sa aducă perspectiva bugetării pe baza de gen si care sa asigure abordarea integrata a principiului egalității de șanse între femei și bărbați în scopul prevenirii și combaterii violenței domestice.

În esență, modelul de intervenție propus prin proiect este menit să genereze rezultate pe diferite paliere: la nivelul tuturor actorilor implicați - prin creșterea capacității ONG-urilor și a instituțiilor administrației publice centrale în fundamentarea, elaborarea și implementarea de politici publice din perspectiva bugetării pe bază de gen, la nivelul calității procesului de consultare publică și al procesului decizional - prin consolidarea și transparentizarea relației între societatea civilă, comunități locale și autorități, și, nu în ultimul rând, la nivelul întregii societăți – prin aceea că integrarea perspectivei de gen în politicile și programele publice va produce beneficii sociale semnificative în termeni de echitate, egalitate, drepturi și responsabilitate.

Angajamentele politicilor publice pot fi atinse numai dacă sunt alocate suficiente fonduri pentru punerea în aplicare a acestora. Bugetul este cel mai important instrument de politică publică al guvernului întrucât în afara unei finanțări adecvate, nicio altă politică nu va fi eficace. Bugetarea care să răspundă nevoilor de gen este un instrument pentru a monitoriza dacă angajamentele politicii publice legate de reducerea sărăciei și egalitatea de gen sunt reflectate în adecvarea alocărilor bugetare. Bugetele reflectă prioritățile și angajamentele guvernelor, inclusiv angajamentul obținerii egalității de gen.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Context:

Bugetarea pe bază de gen - ca strategie de obținere a egalității între femei și bărbați prin concentrarea pe modul în care sunt cheltuite resursele publice; cu alte cuvinte urmărim ce se finanțează prin programele unor politici publice și cum –dacă se ține cont de nevoile diferite (imediate și strategice) ale femeilor și bărbaților și de impactul diferit al politicilor respective asupra lor.

Consiliul Europei definește bugetarea de gen ca fiind o evaluare a bugetelor care încorporează perspectiva de gen la toate nivelurile procesului bugetar și structurarea veniturilor și a cheltuielilor pentru promovarea egalității de gen.

Bugetarea de gen vizează:

1. să promoveze responsabilitatea și transparența în domeniul planificării fiscale;
2. să crească participarea responsabilă la dimensiunea de gen în planificarea bugetară
3. să promoveze egalitatea între sexe

Introducerea unei metodologii de bugetare de gen în procesele bugetare ordinare ar permite decidenților publici să înțeleagă mai bine modul în care veniturile și cheltuielile, precum și politicile pe care le formulează/ajustează pot avea efecte diferite asupra femeilor și a bărbaților.

Perspectiva de gen nu este luată în mod normal în considerare în buget, bugetele sunt deseori percepute ca fiind neutre din punctul de vedere al genului.

Gestionarea bugetului pe criterii de gen este bazată pe analiza de gen, care evaluează cât de bine se adresează un buget diferențelor între femei și bărbați și analizează distribuția efectivă a resurselor între femei și bărbați, fete și băieți.

O astfel de analiză permite, de asemenea, includerea unor probleme cheie care sunt adesea trecute cu vederea în bugete și analize de politici, cum ar fi efectul economic al al muncii neplătite și efectul său economic net asupra femeilor, precum și distribuția inegală a resurselor în cadrul unei





UNIUNEA EUROPEANĂ



familii. Analiza solidă a genului duce la buna planificare și bugetarea pentru egalitatea de gen și creștere economică.

Bugetarea de gen se referă la restructurarea bugetului pentru a se asigura că guvernul folosește resursele publice într-un mod care poate crește egalitatea de gen și, prin urmare, să crească eficiența și eficacitatea bugetelor și a unor politici. Acest lucru, la rândul său, ajută la accelerarea unei creșteri sustenabile și inclusive.

Care sunt însă pașii concreți care pot fi urmați la nivel instituțional pentru a avea posibilitatea să introducem bugetarea de gen ca instrument de lucru curent în cadrul administrației publice locale sau centrale, sau în marile companii private cu peste 50 de angajați?

Cele trei etape ale bugetării de gen

Gestionarea bugetului pe bază de gen a fost abordată din diferite unghiuri, în contexte diferite și pe baza unor așteptări diferite. Ceea ce este cel mai important de observat este faptul că în Europa s-a realizat o foarte importantă activitate care a contribuit la un impuls în acest domeniu.

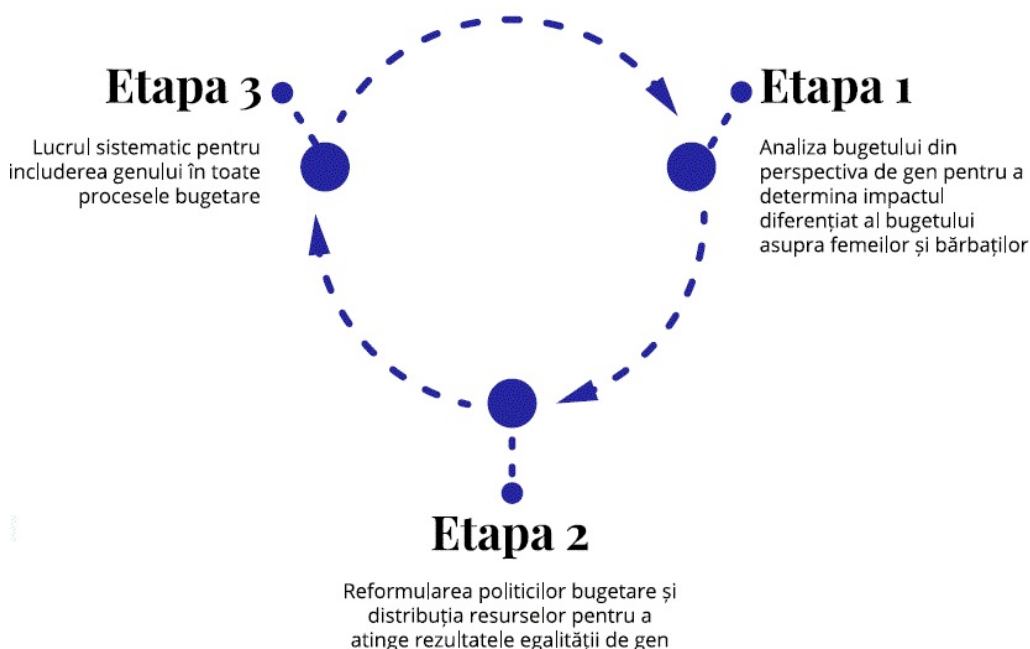
Deci, cum facem "bugetarea de gen?" Având în vedere definiția prezentată mai sus (Ce este bugetarea de gen?), care poziționează bugetul de gen ca instrument de integrare a dimensiunii de gen, logica sugerează că bugetul de gen implică trei etape clare de activități, după cum se prezintă în diagrama de mai jos:

#Etapa 1: Analiza bugetului din perspectiva de gen

#Etapa 2: Restructurarea bugetului pe baza analizei de gen

#Etapa 3: Integrarea genului ca o categorie de analiză în procesele bugetare





Etapa 1 - Analiza bugetului din perspectiva de gen- este primul pas necesar; în primul rând această etapă este utilă ca să se demonstreze că bărbații și femeile sunt afectați de bugete și că aceștia sunt afectați diferit; în timp ce economiștii și funcționarii financiari se ocupă de variabilele monetare și agregatele financiare, produsul final al bugetelor sunt serviciile, transferurile și salariile pentru oameni. **Primul nivel de analiză este de a produce raportul dezagregat pe sexe al utilizatorilor finali sau al destinatarilor programelor bugetare.** Mergând mai profund în analiza de gen aceasta poate continua să demonstreze:

- gradul în care bugetul a satisfăcut nevoile beneficiarilor;
- modul în care nevoile și rolurile de gen ale beneficiarilor contribuie la nivelul de satisfacție;
- provocările și barierele cu care se confruntă cei din grupul țintă care nu au accesat serviciile;
- măsura în care bugetul a redus, exacerbat sau inegalitatea de gen a rămas neschimbată;
- relația între politicile declarate - în special egalitatea de gen - și deciziile bugetare;
- de ce bugetul trebuie să ia în considerare diferențele - rata de participare a femeilor și bărbaților în economia de îngrijire.

Etapa 2 - Restructurarea bugetului pentru a ține seama de dimensiunea de gen este obiectivul etapei a 2-a. În cazul în care analiza relevă faptul că resursele bugetare nu au fost distribuite în mod echitabil de gen, este necesar un răspuns din partea bugetului pentru a remedia inechitatea.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

În cazul în care distribuția resurselor bugetare nu corespunde politicilor guvernului privind egalitatea de gen, este necesară realinierea. Odată ce impactul diferențiat al bugetului asupra femeilor și bărbaților este revelat, există o obligație de a include genul ca o categorie de analiză în cadrul proceselor bugetare. **În unele cazuri, restructurarea poate însemna o măsură de acțiune pozitivă, o linie suplimentară temporară de cheltuieli care vizează în mod specific o problemă.** Cu toate acestea, soluțiile temporare sau singulare nu abordează constatarea fundamentală a unei analize sensibile la gen, și anume că bugetele nu sunt neutre din punct de vedere al genului. Acceptarea impactului de gen al bugetelor necesită schimbarea liniei de finanțare în mod profund, pentru a corecta mai mult inechitatea și pentru a viza mai bine necesitatea pentru care a fost proiectată linia de cheltuieli.

Etapa 3 - Elaborarea bugetului sensibil la dimensiunea de gen nu se referă numai la conținutul bugetelor; este vorba și despre procesele implicate în procesul de elaborare a bugetului. **Este vorba despre modul în care sunt luate deciziile bugetare, despre ipotezele de informare a bugetelor; este vorba despre cine ia deciziile și cine influențează deciziile și este vorba despre cui îi este refuzată influența.** Promovarea egalității de gen necesită schimbarea structurilor și proceselor care s-au dovedit a fi fundamentale, sau (neintenționat) promovarea inegalității de gen. Sistemul care se pretinde a fi neutru din punctul de vedere al genului, dar care este, de fapt, orb la gen și, prin urmare, în pericol de avea prejudecăți de gen, trebuie transformat pentru a deveni sensibil la dimensiunea de gen și de a răspunde la gen. Aceasta este munca din Etapa 3; aceasta este munca integrării și aceasta este ceea ce este necesar pentru ca activitățile etapelor 1 și 2 să nu fie pierdute pentru un exercițiu unic. Integrarea nu este un exercițiu unic; integrarea bugetului de gen necesită un angajament continuu de a înțelege genul, care include analiza și consultarea, precum și reajustările bugetare actuale pentru a ține cont de nevoile în schimbare ale femeilor și bărbaților, băieților și fetelor.

Implementarea eficientă a bugetului sensibil la gen necesită un angajament politic corespunzător dublat de o capacitate tehnică pentru integrarea perspectivei de gen. Conducerea implicată este deosebit de importantă ca să se asigure că există o integrare a egalității de gen în cadrul proceselor de planificare și bugetare și să se asigure că veniturile și cheltuielile din buget conduc la beneficii egale pentru femei și bărbați.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





Principalii factori care permit introducerea bugetării de gen includ:

- voință politică și leadership politic;
- angajament la nivel înalt al administrației publice ;
- îmbunătățirea capacității tehnice a funcționarilor publici;
- implicarea societății civile;
- date dezagregate în funcție de sexe.

Dacă analizăm cei cinci factori de mai sus observăm că primii doi țin exclusiv de mediul politic, în timp ce ultimii trei sunt măsuri care pot fi elaborate și propuse în prezenta propunere de politică publică alternativă.

Ca și studiu de caz de reformă structurală propusă recent de un stat membru UE, experții participanți la workshopurile organizate în cadrul prezentului proiect au adus modelul portughez, prezentat de Ana Sofia Fernandes, președinta Platformei Portugheze a Mișcării pentru Femei, vicepreședinta European Women Lobby, în atelierile din 08 și 09 aprilie 2019, de la București.

Studiu de caz – Bugetarea de gen în Bugetul de stat portughez -proiect pilot 2018

S-a pornit de la acordul cadru internațional: *NAȚIUNILE UNITE/1995 | Declarația de la Beijing și platforma de acțiune*, care prevede:

ACORDURI FINANCIARE 345. (...) Aceasta va necesita integrarea unei perspective de gen în deciziile bugetare privind politicile și programele, precum și finanțarea adecvată a programelor specifice pentru asigurarea egalității între femei și bărbați. Pentru a implementa platforma de acțiune, finanțarea va trebui identificată și mobilizată din toate sursele și din toate sectoarele. Reformularea politicilor și realocarea resurselor poate fi necesară în cadrul programelor și în rândul acestora, însă unele schimbări de politică pot să nu aibă neapărat implicații financiare. (...)

LA NIVEL NAȚIONAL 346. (...) Guvernele ar trebui să depună eforturi pentru a analiza în mod sistematic modul în care femeile beneficiază de cheltuielile din sectorul public; ajusta bugetele pentru a asigura egalitatea accesului la cheltuielile din sectorul public, atât pentru îmbunătățirea capacității productive, cât și pentru satisfacerea nevoilor sociale (...) Guvernele ar trebui să aloce resurse suficiente, inclusiv resurse pentru realizarea analizei impactului de gen (...)

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Apoi a fost elaborat un articol specific în legislația națională cu referire specifică vis a vis de bugetarea pe bază de gen.

LEGEA BUGETULUI STAT PORTUGHEZ n. 114/2017, DIN 29 DECEMBRIE

Articolul 17 „Bugetare de gen”

1 - Până la sfârșitul celui de-al doilea trimestru al anului 2018, departamentele guvernamentale trimit membrului guvernului responsabil pentru domeniul cetățeniei și egalității un raport strategic care conține o analiză de gen a politicilor lor publice sectoriale și măsura în care această analiză a fost reflectată în bugetarea de gen.

2 - Rapoartele (...) stau la baza pregătirii, până la sfârșitul celui de-al treilea trimestru 2018, a unui raport general al Comisiei pentru cetățenie și egalitate de gen. Liniile directoare pentru acest raport vor fi definite de către membrii Guvernului responsabili pentru domeniile finanțelor, cetățeniei și egalității.

3 - Până la sfârșitul anului 2018, Guvernul prezintă Parlamentului o propunere de lege care stabilește un raport anual privind execuția bugetelor cu impact de gen.

Această prevedere a legii din 2017 transpusă în practică în anul 2018, a avut următoarele etape în implementare:

PROIECT PILOT ÎN 2018

Au fost implicate câteva ministere selectate: Ministerul de Finanțe, Ministerul Președinției Consiliului Ministerelor, Ministerul Sănătății, Ministerul Educației, Ministerul Administrației Interne, Ministerul Justiției, Ministerul Muncii, Solidarității și Securității Sociale

Exemple de măsuri politice analizate: Salariu minim, Concediul pentru copii, Măsuri active de angajare, Clădirile instanțelor.

Au fost numiți delegați din ministerele participante; consilieri pentru egalitatea ministerelor și echipelor inter-departamentale corespunzătoare; membrii Parlamentului; membrii Platformei portugheze pentru drepturile femeii; alții, și au fost instruiți în bugetarea de gen în cadrul unor seminarii de lucru cu experți internaționali.

Practic, fiecare minister participant a desemnat reprezentanți atât din departamentele care se ocupă de bugete, cât și cele care se ocupă de politici, și au identificat un domeniu/proiect pe care să lucreze și să aplice instrumente specifice bugetării de gen la respectiva propunere.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Ceea ce se poate observa ca etape enunțate mai sus: existența voinței politice, angajamentul la nivel înalt al administrației publice ; includerea unor măsuri de îmbunătățire a capacității tehnice a funcționarilor publici prin instruirii specifice pe bugetarea de gen; implicarea societății civile în elaborarea unor modele funcționale; includerea unui instrument de colectare a unor date dezagregate în funcție de sexe pentru a putea estima impactul asupra diverselor categorii de beneficiari ai politicilor publice din perspectiva de gen.

Context național în România

Pentru a putea avea impact în introducerea graduală a bugetării de gen la nivelul instituțiilor publice și organizațiilor cu peste 50 de angajați, organizațiile neguvernamentale inițiatore a prezentei propuneri au identificat oportunitatea de a folosi **legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (introdus prin Legea nr. 178/2018) art. 2 alin. (3)-(5)** care reglementează regimul general al **ocupației de expert în egalitate de șanse și de tehnician în egalitatea de șanse**, așa cum sunt prevăzute acestea în Clasificarea ocupațiilor din România prin propunerea consolidării atribuțiilor și instrumentelor expertului în egalitate de șanse în bugetarea de gen.

Reluăm principalele prevederi existente acum în lege cu privire la atribuțiile și rolul acestui expert:

(4) Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, cu un număr de peste 50 de angajați, precum și companiile private cu un număr de peste 50 de angajați au posibilitatea să identifice un angajat cărui să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. În limita bugetului existent pentru cheltuieli salariale, angajatorul poate opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse.

(5) La nivelul instituției/companiei, din perspectiva domeniului specific al fiecărei entități în care își desfășoară activitatea, expertul/tehnicianul în egalitatea de șanse sau persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați are următoarele atribuții principale:

a) analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii;

b) formulează recomandări/observații/propuneri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu respectarea principiului confidențialității;

c) propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților;

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- d) elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în care să fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie;*
- e) elaborează, fundamentează, evaluează și implementează programe și proiecte în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;*
- f) acordă consultanță de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați”.*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Secțiunea a 2-a Scopul și obiectivele propunerii de politică publică

SCOPUL: Elaborarea unei politici naționale care să permită introducerea graduală a bugetării de gen la nivelul instituțiilor publice și organizațiilor cu peste 50 de angajați, prin consolidarea atribuțiilor și instrumentelor expertului în egalitate de șanse în bugetarea de gen

Potrivit strategiilor naționale din domeniul egalității de șanse, coroborat cu Programul de guvernare pentru perioada 2017-2020, și obiectivelor asumate de România la nivel internațional, până în 2020 un target important prevede crearea unei noi ocupații “Expert în egalitate de șanse”.

Potrivit acestor documente, pentru a continua promovarea egalității de gen, România a făcut pasul inovator de a crea două noi ocupații: la nivel de experți în egalitate de șanse și tehnician în egalitate de șanse. Tehnicianul în egalitate de șanse va sprijini punerea în aplicare la nivel local a strategiilor naționale pentru a obține egalitatea de gen și combaterea violenței în familie. România a finalizat standardele ocupaționale pentru aceste profesii, inclusiv definirea standardelor de evaluare și a pus în aplicare programele de formare.

Potrivit celor mai sus menționate, până în 2020, 70% din cele 1.680 instituții publice naționale și locale din România vor avea experți sau tehnicieni în materie de egalitate de șanse între femei și bărbați. Pentru a atinge acest obiectiv ambițios, la nivelul administrației publice centrale și, ulterior, locale din România vor fi organizate cursuri de formare pentru experți și tehnicieni în egalitate de șanse.

Este de asemenea necesară extinderea competențelor acestui expert din perspectiva includerii bugetării de gen în implementarea prevederilor legii – cu referire la planurile de acțiune instituționale, măsurile active și măsurile de prevenire și intervenție.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Obiectiv general:

Consolidarea atribuțiilor și instrumentelor expertului în egalitate de șanse în bugetarea de gen în vederea introducerii graduale a bugetării de gen la nivelul instituțiilor publice și organizațiilor cu peste 50 de angajați.

OS1: Sensibilizarea, informarea și responsabilizarea instituțiilor și autorităților publice centrale și locale, civile și militare, cu un număr de peste 50 de angajați, precum și a companiilor private cu un număr de peste 50 de angajați cu privire la perspectiva bugetării pe bază de gen, extinderea atribuțiilor expertului în egalitate de șanse în domeniul bugetării pe baza de gen.

OS2: Instruirea experților de egalitate de șanse numiți în fiecare instituție și includerea unui instrument extins de analiză a impactului bugetar din perspectiva de gen, care să faciliteze evaluarea bugetării de gen în fiecare an și să crească utilizarea unui astfel de instrument la nivelul instituțiilor care au peste 50 de angajați.



Secțiunea a 3-a Descrierea opțiunilor de soluționare

În urma analizei participative, în Rețeaua ROWL, PAPP prezenta propune doua opțiuni de soluționare, după cum se poate urmări în scenariile de mai jos.

Propunerile:

Opțiunea 1 -scenariul de referință.

Opțiunea 2 -Sensibilizarea, informarea și responsabilizarea instituțiilor și autorităților publice centrale și locale, civile și militare, cu un număr de peste 50 de angajați, precum și a companiilor private cu un număr de peste 50 de angajați cu privire la perspectiva bugetării pe bază de gen, extinderea atribuțiilor expertului în egalitate de șanse în domeniul bugetarii pe baza de gen.

Opțiunea 3 -Instruirea experților de egalitate de șanse numiți în fiecare instituție și includerea unui instrument extins de analiză a impactului bugetar din perspectiva de gen, care să faciliteze evaluarea bugetării de gen în fiecare an și să crească utilizarea unui astfel de instrument la nivelul instituțiilor care au peste 50 de angajați.

Care sunt cele trei opțiuni de politică publică:

Opțiunea 1	Opțiunea 2	Opțiunea 3
Scenariul de referință – Modificarea legii <i>legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (introdus prin Legea nr. 178/2018) art. 2 alin. (3)-(5)</i> care reglementează regimul general al <i>ocupației de expert în egalitate de șanse și de tehnician în egalitatea de șanse</i> , așa cum sunt prevăzute acestea în Clasificarea ocupațiilor din	Sensibilizarea, informarea și responsabilizarea instituțiilor și autorităților publice centrale și locale, civile și militare , cu un număr de peste 50 de angajați, precum și a companiilor private cu un număr de peste 50 de angajați cu privire la perspectiva bugetării pe bază de gen, extinderea atribuțiilor expertului în egalitate de șanse în domeniul bugetarii pe baza	Instruirea experților numiți în fiecare instituțiilor și autorităților publice centrale și locale, civile și militare în domeniul bugetarii de gen , cu un număr de peste 50 de angajați, precum și a companiilor private cu un număr de peste 50 de angajați și includerea unui

România prin propunerea consolidării atribuțiilor și instrumentelor expertului în egalitate de șanse în bugetarea de gen.

Din consultările făcute în plan local (Iași, Bacău, Vaslui) și documentarea activităților primite din 13 județe din România reiese că până la ora actuală nu sunt angajate persoane specializate/sau în general nu sunt angajate persoane pentru funcția de **expert egalitate de șanse**.

Acolo unde sunt numite persoane din interiorul instituției, acestea nu au beneficiat de nici o instruire specială în domeniu.

Dacă se continua scenariul de referință actual, **legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (introdus prin Legea nr. 178/2018) art. 2 alin. (4)** se va perpetua existența unei forme fără fond, dacă se menține textul „ angajatorul poate opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse” în loc de “trebuie” și nu se alocă nici un buget pentru implementarea acestei politici în plan național.

de gen și instruirii acestuia în bugetarea pe baza de gen.

Ulterior instruirii, acesta urmează să primească responsabilități de analiză a tuturor documentelor de politică publică specifică instituției proprii din perspectiva impactului documentului asupra alocării de bugete și impactului bugetării în funcție de gen.

instrument concret de analiză a impactului bugetar din

perspectiva de gen, la nivelul fiecărei instituții, care să faciliteze evaluarea bugetării de gen în fiecare an și să crească utilizarea unui astfel de instrument la nivelul administrației publice românești. Acest instrument va avea în vedere ca în construirea bugetului fiecărei instituții să fie evidențiate elemente minimale din perspectiva bugetării de gen cum ar fi:

- Impactul bugetului din perspectiva resursei umane: bărbați/femei (exprimat procentual)
- Variațiile repartizării bugetare anuale la nivelul instituției bărbați/femei (exprimat procentual comparativ)
- Impactul bugetar de gen din perspectiva structurilor de conducere ale instituției, inclusiv consilii consultative, consiliu de administrație sau supraveghere în cazul societăților comerciale cu

		<p>capital de stat. (exprimat procentual)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variațiile repartizării bugetare anuale la nivelul conducerii instituțiilor publice - bărbați/femei (exprimat procentual comparativ) • Repartizarea resurselor la nivel de departamente din perspectiva bugetării de gen (procentual)
--	--	--

Plan de acțiune

OS1: Sensibilizarea, informarea și responsabilizarea instituțiilor și autorităților publice centrale și locale, civile și militare, cu un număr de peste 50 de angajați, precum și a companiilor private cu un număr de peste 50 de angajați cu privire la perspectiva bugetării pe bază de gen, extinderea atribuțiilor expertului în egalitate de șanse în domeniul bugetării pe baza de gen.

Opțiunea 1 Scenariul de referință	Opțiunea 2	Opțiunea 3
Nu sunt propuse acțiuni specifice pentru scenariul de referință.	<p>B1.1 Realizarea unor termeni de referință cu privire la extinderea atribuțiilor din perspectiva bugetării de gen – articol de modificare legea 202.</p> <p>B1.2 Modificarea articolului 2, alin.4 din <i>legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați</i></p>	<p>C1.1 Echivalent cu B1.1</p> <p>C1.2 Echivalent cu B1.2</p> <p>C1.3 Echivalent cu B1.3</p>

	<p><i>(introdus prin Legea nr. 178/2018) art. 2 alin. (3)-(5) - prin introducerea obligativității angajării/numirii unui expert in egalitate de șanse</i></p> <p>B1.3 Sensibilizarea, informarea și responsabilizarea instituțiilor și autorităților publice centrale și locale, civile și militare, cu un număr de peste 50 de angajați, precum și a companiilor private cu un număr de peste 50 de angajați cu privire la perspectiva bugetării pe bază de gen, prin realizarea unei campanii de informare naționale și transmiterea unor materiale informative către toate instituțiile care trebuie să aplice prevederile legii cu privire la expert.</p>	
<p>OS2: Instruirea experților de egalitate de șanse numiți în fiecare instituție și includerea unui instrument extins de analiză a impactului bugetar din perspectiva de gen, care să faciliteze evaluarea bugetării de gen în fiecare an și să crească utilizarea unui astfel de instrument la nivelul instituțiilor care au peste 50 de angajați.</p>		
<p>Opțiunea 1 Scenariul de referință</p>	<p>Opțiunea 2</p>	<p>Opțiunea 3</p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

<p>Nu sunt propuse acțiuni specifice pentru scenariul de referință.</p>	<p>B2.1 Instruirea anuală a tuturor experților de egalitate de șanse numiți în fiecare instituție din perspectiva bugetării pe baza de gen</p> <p>B2.2 Includerea unui instrument de analiză a impactului bugetar din perspectiva de gen, care să faciliteze evaluarea bugetării de gen în fiecare an și să crească utilizarea unui astfel de instrument la nivelul instituțiilor care au peste 50 de angajați.</p>	<p>C2.1 echivalent cu B2.1</p> <p>C2.2 Includerea unui instrument concret de analiză a impactului bugetar din perspectiva de gen, la nivelul fiecărei instituții, care să faciliteze evaluarea bugetării de gen în fiecare an și să crească utilizarea unui astfel de instrument la nivelul administrației publice românești. Acest instrument va avea în vedere ca în construirea bugetului fiecărei instituții să fie evidențiate elemente minimale din perspectiva bugetării de gen cum ar fi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impactul bugetului din perspectiva resursei umane: bărbați/femei (exprimat procentual) • Variațiile repartizării bugetare anuale la nivelul instituției bărbați/femei (exprimat procentual comparativ) • Impactul bugetar de gen din perspectiva structurilor de conducere ale instituției, inclusiv
---	---	---

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

	<p>consilii consultative, consiliu de administrație sau supraveghere în cazul societăților comerciale cu capital de stat. (exprimat procentual)</p> <ul style="list-style-type: none">• Variațiile repartizării bugetare anuale la nivelul conducerii instituțiilor publice - bărbați/femei (exprimat procentual comparativ)• Repartizarea resurselor la nivel de departamente din perspectiva bugetării de gen (procentual)
--	---





Secțiunea a 4-a Identificarea și evaluarea impactului

Impact	Scenariul de referință	Opțiunea 2	Opțiunea 3
4.1. Impactul economic și asupra mediului de afaceri	<p>Cuantumul costurilor legate de perpetuarea actualelor practici (inegalitate de șanse, procent redus/ remunerație diferențiată pe piața muncii femei-bărbați, lipsa unor practici care să promoveze o politică de promovare a familiei și implicit de egalitate de șanse a femeii și a accesului la muncă a grupurilor vulnerabile) vor fi suportate de mediul de afaceri prin un nivel ridicat, tot mai ridicat al cheltuielilor privind munca, taxelor și impozitelor de orice fel. Promovarea și instruirea unor experți de gen la nivelul administrației publice centrale și, inclusiv în interacțiunea cu mediul de afaceri va contribui la schimbarea actualei paradigme.</p>	<p>Măsura va contribui semnificativ la creșterea bunăstării angajaților, a condițiilor de pe piața muncii, inclusiv accesibilitatea serviciilor publice mai bine țargetate din perspectiva egalității de gen. De asemenea, măsura va contribui la formarea unei culturi a bugetării și din perspectiva egalității de gen urmând ca indicatorii folosiți pentru evaluare - raportare să contribuie la îmbunătățirea actualelor realități.</p>	<p>Măsura va contribui semnificativ la creșterea bunăstării angajaților, a condițiilor de pe piața muncii, inclusiv accesibilitatea serviciilor publice mai bine țargetate din perspectiva egalității de gen. De asemenea, măsura va contribui la formarea unei culturi a bugetării și din perspectiva egalității de gen urmând ca indicatorii folosiți pentru evaluare - raportare să contribuie la îmbunătățirea actualelor realități.</p>
4.2. Impactul bugetar și financiar	<p>Cuantumul costurilor neangajate, prin lipsa unor experți instruiți în problematica adresată va fi semnificativ depășit de cuantumul daunelor</p>	<p>Vor fi estimate costuri legate de instruirea acestor experți – cursuri de formare - minimum o dată la cinci ani din fonduri publice și/sau fonduri europene prin programele operaționale dedicate. Vor fi estimate costuri legate de stocarea bazelor de date pentru</p>	<p>Vor fi estimate costuri legate de instruirea acestor experți – cursuri de formare - minimum o dată la cinci ani din fonduri publice și/sau fonduri europene prin programele operaționale dedicate. Vor fi estimate costuri legate de stocarea bazelor de date pentru analize comparative ale indicatorilor relevanți</p>

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!Instrumente Structurale
2014-2020

		analize comparative ale indicatorilor relevanți pentru bugetarea de gen la nivelul fiecărei instituții	pentru bugetarea de gen la nivelul fiecărei instituții inclusiv pentru introducerea unor noi formulare de raportare de către departamentele de resort.
4.3. Impactul social	Lipsa competențelor, instrumentelor și raportărilor legate de bugetarea de gen mențin o stare de fapt în care decalajele persistă. Categoriile vulnerabile rămân marginalizate cu costuri sociale ridicate. Grupurile vulnerabile sunt afectate de accesul limitat pe piața muncii, inclusiv accesul la servicii de bază, această politică urmând să regleze o parte din aceste diferențe.	Promovarea acestor schimbări va conduce la îmbunătățirea condițiilor de muncă la nivelul instituțiilor la care sunt angajați experții și va contribui semnificativ la diminuarea și prevenirea discriminării, la reducerea decalajelor din perspectiva egalității de șanse.	Promovarea acestor schimbări va conduce la îmbunătățirea condițiilor de muncă la nivelul instituțiilor la care sunt angajați experții și va contribui semnificativ la diminuarea și prevenirea discriminării, la reducerea decalajelor din perspectiva egalității de șanse.
4.4. Impactul asupra mediului înconjurător	Nu este cazul	Nu este cazul	Nu este cazul

Notă privind impactul bugetar:

ONG-urile, care au elaborat această propunere alternativă de politică publică, sunt actori externi care nu dispun de informațiile bugetare pe care le deține administrația. Analiza de față are la bază mai ales aspecte sintetice și calitative.

Pentru estimarea precisă a costurilor, este necesar ca fiecare dintre măsurile propuse să fie detaliată pentru operaționalizarea implementării. Pentru referință, la momentul acestei propuneri se apreciază:

- Toate măsurile propuse implică în prima instanță costuri asociate resurselor umane incluse deja în structura de funcționare a instituțiilor, dat fiind faptul că implementarea presupune expertiză specifică în adaptarea de metodologii, propuneri de ajustare a

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

regulamentelor și a legislației existente, etc. Pentru estimarea acestor costuri se pot considera ca referință costurile salariale și cele instituționale asociate raportat la structura de personal cu responsabilități în domeniile adresate de prezenta politică publică.

- Adicional, pentru programele de formare, în funcție de țintele anuale asumate (în termeni de număr de specialiști formați) se pot estima costuri de asociate prin considerarea opțiunii costurilor unitare și/sau a sumelor forfetare calculate și/sau utilizate în implementarea proiectelor finanțate prin fonduri structurare în perioada de programare actuală. (Măsuri vizate în mod particular: B1.4, C1.4, B2.2, C2.2 etc.)

- Parte din măsuri implică acțiuni de pilotare a unor programe suport și/sau implicarea de consultanță externă specifică. Pentru estimarea costurilor în construirea acestor programe se pot considera ca referință opțiunile de cost cu resursa umană utilizate în implementarea proiectelor finanțate din fondurile structurale (Măsuri: B1.1-B1.3, C1.1-c1.3, B2.1, C2.1, etc.)

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Secțiunea a 5-a: Selectarea opțiunii

Opțiunile 2 și 3 de soluționare satisfac

1) criteriul relevanței. Ținând cont de problemele discutate în Secțiunea 1, politica publică pentru - este foarte relevantă pentru introducerea unui mecanism de bugetare de gen la nivel național gradual și folosind resursele existente.

Două alte criterii pot susține alegerea opțiunilor 2 și 3 de soluționare:

2) Criteriul eficacității. Opțiunile sunt eficiente fiindcă mizează pe bune practici și instrumente administrative care și-au dovedit deja utilitatea în diferite proiecte, nefiind necesare schimbări fundamentale în legislație, ci doar clarificări și simplificări.

3) Criteriul eficienței. Opțiunile sunt eficiente fiindcă exploatează existentul. Bunele practici și instrumentele pe care le promovează există deja în mare parte, prin urmare ele nu mai necesită resurse (costuri, timp) pentru realizare, ci doar pentru scalare, pilotare, diseminare.

Totodată, există un criteriu de evaluare foarte important care nu susține suficient această opțiune de soluționare:

4) Impactul. Este probabil ca opțiunea 3 care presupune aplicarea unui instrument extins de evaluare să fie greu de implementat într-o primă fază.

Un impact sistemic al celei de a doua opțiuni de soluționare este puțin probabil, însă este posibil. Abordarea administrativă va putea avea un impact sistemic dacă între instituțiile centrale și cele teritoriale se va ajunge la o bună coordonare.

ONG-urile recomandă selectarea concomitentă a celor 2 opțiuni. Dar, pentru ca acestea să fie selectate, va trebui ca administrația să evalueze un al cincilea criteriu, pentru evaluarea căruia ONG-urile nu dispun de informația specifică necesară:





5) Criteriul viabilității. Este de dorit ca administrația să evalueze cât mai realist viabilitatea corpusului de măsuri prevăzute pentru soluționare, pentru ca o decizie finală pentru această opțiune să poată fi luată de către ANES.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Secțiunea a 6-a Procesul de consultare publică

Această PAPP este realizată pe baza contribuțiilor organizațiilor neguvernamentale participante în cadrul proiectului Bugetarea pe baza de gen în politicile publice. Acestea au participat la instruire în domeniul elaborării de politici publice și bugetării pe baza de gen în baza exprimării motivației organizaționale și al angajamentului de a contribui la elaborarea documentului și la implementarea măsurilor propuse.

Procesul participativ de elaborare a implicat, timp de 6 luni, circa 60 de ONG-uri cu experiențe semnificative în domeniul serviciilor sociale, violentei domestice, egalității de șanse, dezvoltării rurale și comunitare. Lista ONG-urilor care au participat la instruire este anexată acestui document (Anexa 3).

Etapile de elaborare a documentului au fost: identificarea unui prim set de propuneri (noiembrie 2018, ateliere cu 80 participanți), selecția măsurilor pe baza criteriilor de eficacitate, eficiență și impact (aprilie-mai 2019), documentare măsuri, analiză, redactare și feedback în cadrul ONG-urilor care au propus măsuri (februarie – mai 2019), redactarea draft-ului pentru consultare (aprilie-mai 2019, 3 ateliere cu peste 20 participanți/fiecare, la care au participat experți în domeniul bugetării de gen din Portugalia, Italia, și European Women's Lobby -la nivel european).

Pe parcursul elaborării, echipa inițiatoare a realizat eforturi de implicare a părților interesate și a instituțiilor cu autoritate în domeniu, prin invitarea acestora la evenimentele proiectului și întâlniri de lucru, organizarea de întâlniri specifice, comunicări în scris. În luna august 2019, au fost organizate în parteneriat cu ANES patru evenimente de audieri publice la Iași, Bacău și Vaslui (12 august, 29 august, 30 august și 2 septembrie 2019) la care au participat aproximativ 80 de persoane reprezentanți ai sectorului universitar, sectorului nonguvernamental, mass media, administrației publice locale din județele Iași, Botoșani, Bacău, Vaslui (primarii de comune, municipii și consilii județene), administrația prezidențială, direcții de asistență socială comunitară, direcții generale de asistență socială și protecția copilului, direcții județene de sănătate publică, spitale de urgență și servicii de medicină legală regionale și județene, AJPIS Iași, Bacău și Vaslui, inspectorate județene de poliție din Iași, Bacău și Vaslui, inspectorate școlare județene, institutia prefectului,

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





inspectorate teritoriale de munca din Iasi, Bacau si Vaslui, CJRAE, AJOFM din Iasi, Bacau si Vaslui, Agenția Națională Împotriva Traficului De Persoane.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Secțiunea a 7-a Măsurile postadoptare

Măsurile post-adoptare sunt de două tipuri.

A) Măsurile legislative, care vizează adoptări sau revizuirile de acte normative pentru adoptarea și implementarea actualei PPAP. Cele mai importante măsuri legislative includ:

- Realizarea unor termeni de referință cu privire la extinderea atribuțiilor din perspectiva bugetarii de gen – articol de modificare legea 202.
- Modificarea articolului 2, alin.4 din legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (introdus prin Legea nr. 178/2018) art. 2 alin. (3)-(5) -prin introducerea obligativității angajării/numirii unui expert în egalitate de șanse

B) Măsurile soft, non legislative, care vizează acțiuni operaționale pentru implementarea celor 2 obiective ale PPAP:

- Sensibilizarea, informarea și responsabilizarea instituțiilor și autorităților publice centrale și locale, civile și militare, cu un număr de peste 50 de angajați, precum și a companiilor private cu un număr de peste 50 de angajați cu privire la perspectiva bugetării pe bază de gen, prin realizarea unei campanii de informare naționale și transmiterea unor materiale informative către toate instituțiile care trebuie să aplice prevederile legii cu privire la expert.
 - Instruirea anuală a tuturor experților de egalitate de șanse numiți în fiecare instituție din perspectiva bugetării pe baza de gen
 - Includerea unui instrument concret de analiză a impactului bugetar din perspectiva de gen, la nivelul fiecărei instituții, care să faciliteze evaluarea bugetării de gen în fiecare an și să crească utilizarea unui astfel de instrument la nivelul administrației publice românești.
- Acest instrument va avea în vedere ca în construirea bugetului fiecărei instituții să fie evidențiate elemente minimale din perspectiva bugetării de gen cum ar fi:
- Impactul bugetului din perspectiva resursei umane: bărbați/femei (exprimat procentual)
 - Variațiile repartizării bugetare anuale la nivelul instituției bărbați/femei (exprimat procentual)

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





comparativ)

- Impactul bugetar de gen din perspectiva structurilor de conducere ale instituției, inclusiv consiliul consultative, consiliu de administrație sau supraveghere în cazul societăților comerciale cu capital de stat. (exprimat procentual)
- Variațiile repartizării bugetare anuale la nivelul conducerii instituțiilor publice - bărbați/femei (exprimat procentual comparativ)
- Repartizarea resurselor la nivel de departamente din perspectiva bugetării de gen (procentual)

Măsurile post-adoptare soft vor fi realizate în principal de ANES, cu contribuția MM pentru acțiuni specifice, cu sprijinul organizațiilor membre ROWL. Aceasta poate fi implicată în planificarea detaliată a măsurilor operaționale, implementarea și evaluarea lor.

Monitorizare și evaluare:

Monitorizarea politicii și a inițiativelor legislative și non-legislative ulterioare poate fi realizată prin două tipuri de indicatori:

- indicatori ce vizează numărul și tipul de documente legislative (ordine de ministru, HG-uri, legi, ordine etc.) și non-legislative (recomandări, metodologii, culegeri de resurse etc.) emise, revizuite, aprobate de ANES și alți actori relevanți pentru implementarea actualei propuneri;
- indicatori ce vizează numărul și tipul de actori implicați în implementarea politicii: persoane, ONG-uri, specialiști sau actori relevanți sensibilizați / formați / implicați în procese de pilotare; ONG-uri, firme, instituții, mass media, comunități locale care aplică prevederile politicii (de ex., creșterea numărului de actori relevanți formați în spiritul egalității de gen, etc.). Evaluarea politicii poate fi realizată de ANES. ROWL poate fi implicată în procesul de evaluare (intermediar, final), în special pentru colectarea de date din societatea civilă.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Anexa 1

Model de analiza a planurilor de acțiune experți egalitate de șanse

Toate planurile de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați din instituție elaborate de expertul de egalitate de șanse să aibă incluse elemente clare de alocare de bugete și resurse umane în dreptul fiecărei acțiuni, precum și termene de implementare a acestora.

Masuri active	Bugete alocate pentru anul viitor	Persoana responsabilă de coordonarea acțiunii	Perioada de implementare
1. promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex;			
2. prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă;			
3. procedura internă de recrutare și selectare a noilor angajați;			
4. procedura internă privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de decizie, a funcțiilor din consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private			
5. politica de salarizare și nivelurile de salarizare efective aferente funcțiilor de management și de execuție existente, cu măsuri menite să asigure egalitatea de gen și eliminarea disparităților salariale între femei și bărbați, precum și condiții echitabile la pensionarea femeilor și bărbaților;			
6. formarea continuă și dezvoltarea carierei;			
7. diferite măsuri care să vizeze o mai bună reconciliere a vieții profesionale cu viața de			

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



<p>familie care pot include dispoziții privind: concediul de maternitate, concediul de creștere și îngrijirea copilului, concediu paternal, maternitatea, îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente aflate în îngrijire și alte tipuri de concedii familiale, concediul de acomodare pentru familiile care adoptă copii, modalitățile speciale de organizare a timpului de lucru (organizarea timpului de lucru cu timp parțial, împărțirea locurilor de muncă, telemuncă, program de lucru flexibil, etc.) și aranjamentele pentru îngrijirea copiilor;</p>			
<p>8. organizarea muncii și condițiile de muncă și mediul de lucru;</p>			
<p>9. dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri</p>			
<p>10. asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă.</p>			
<p>Masuri de prevenire si acțiune</p>	<p>Bugete alocate pentru anul viitor</p>	<p>Persoana responsabilă de coordonarea acțiunii</p>	<p>Perioada de implementare</p>
<p>a) elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri anti-hărțuire.</p>			
<p>b) realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în</p>			



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

<p>scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații.</p>			
<p>c) asigurarea unor sesiuni de informare și formare specializată pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere.</p>			
<p>d) promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line.</p>			
<p>e) informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.</p>			





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

ANEXA 2

Titlul proiectului: Bugetarea pe bază de gen în politicile publice

Numărul de identificare al contractului: SIPOCA/SMIS2014+: 359/111319

Beneficiar - Fundația Corona

PARTENER - FUNDAȚIA CENTRUL DE MEDIERE SI SECURITATE
COMUNITARA

CENTRALIZATOR BENEFICIARI PROIECT – ONG-uri

Nr. crt.	Nume organizație
1	Asociația Lucrătorilor din Textile, Confecții, Pielărie
2	Asociația "ART-MEȘTEȘUGURILE PRUTULUI" - IAȘI
3	Fundația Policy Center for Roma and Minorities
4	Asociația Femeile se Implică
5	Fundația pentru copii "Sfântu Sava" de la Buzău
6	Asociația Psihosfera Brașov
7	Asociația Pas Alternativ
8	Asociația Imagis
9	Asociația pentru Sănătate
10	Asociația Romanian Women's Lobby
11	Asociația Șansa ta
12	Fundația CORONA
13	Asociația Femeia Contează
14	Fundația Centrul de Mediere și Securitate Comunitară
15	Asociația Centrul FILIA
16	Fundația Șanse Egale pentru Femei
17	Federația Organizațiilor Neguvernamentale pentru Servicii Sociale - FONSS
18	Asociația Oamenilor de Afaceri Iasi 2003
19	Fundația The Open Network for Community Development
20	Asociația COSI
21	Asociația Inițiativa Ajutor Persoane Vulnerabile
22	Asociația Stejarii Argintii
23	Asociația Femeilor din Mediu Rural "Olga Sturdza"
24	Asociația Filantropia Porolissum Zalău
25	Asociația Organizația HUTUL-EKO Brodina
26	Asociația Femeilor Jurnaliste din România "Ariadna"
27	Asociația SEVA
28	Asociația Cu sufletul în palmă
29	Asociația ORIENTAT
30	Fundația Națională pentru Dezvoltare Comunitară filiala Iași
31	Asociația EUROANET

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

32	Asociația Breasla Constructorilor Ieșeni
33	Asociația Artizanilor Populari din Sticlăria
34	Asociația Împreună pentru Comunitate - I.C.
35	Asociația Dialog pentru Dezvoltare
36	Asociația Încerc Negrești
37	Asociația Județeană a Tinerilor Liberi BN
38	Asociația Centrul de Dezvoltare Comunitară Neamț
39	Asociația Centrul pentru Dezvoltare Socială CEDES
40	Asociația Apicolă Negrești - Vaslui
41	Asociația Contrafort
42	Asociația pentru dezvoltare comunitară Vaslui
43	Asociației Societatea Doamnelor Bucovinene
44	Asociația Social Link
45	Fundația Institutul Est European de Sănătate a Reproducerii
46	Asociația SOMARO - Magazinul Social
47	Asociația Formatorilor de Tineret
48	Asociația Clubul de Ecologie și Turism MOLDOVA
49	Fundația "Alături de Voi"
50	Asociația Divina Providența
51	Asociație pentru Cooperare Internațională Drepturile Omului Mediere și Arbitraj București
52	Asociația LIGA STUDENȚILOR DE LA FILOSOFIE Iași
53	Asociația ECOVAS
54	Asociația UNIC
55	Asociația Prietenii Bârnovei
56	Asociația Albe Aripă Bârnova
57	Asociația Grupurilor Locale de Tineret
58	Asociația de Cooperare Moldova Meetjesland
59	Asociația Centrul de Inițiativă Civică Alexandru cel Bun Iași
60	Asociația Grup Local de Acțiune Valea Prutului

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

