



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



CAMPANIA DE CONȘTIENTIZARE ȘI SENSIBILIZARE

PENTRU RESPONSABILIZARE SOCIALĂ ȘI PROMOVARE INCLUZIUNE ACTIVĂ

Abordarea integratoare a egalității de gen în incluziunea socială

Februarie 2020 - Sfântu Gheorghe, jud. Covasna

Fii propriul tău șef!

Profită de oportunitate și vino alături de noi pentru un nou început

Titlul proiectului: "PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) pentru Regiunea Centru" (ID: 104254) | Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, Componenta 1 România Start Up Plus
Axa Prioritară Locuri de muncă pentru toți | Operațiunea: Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană, Schema de ajutor de stat România Start-Up Plus



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Promovarea egalității de gen se află în centrul politicilor europene sociale și economice. În ciuda progresului realizat în ultimii ani, inegalitățile dintre femei și bărbați se mențin în continuare în anumite domenii.

Rata de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor rămâne în urma celei din rândul bărbaților, iar femeile continuă să predomine în anumite sectoare și profesii subevaluate și mai puțin remunerate (diferența salarială dintre femei și bărbați este de 15 %). Tot femeile sunt angajate mai des în regim de timp parțial și sunt subreprezentate în rândurile directorilor de companii și ale factorilor de decizie din domeniile politice și economice.

Este notabil gradul mai ridicat de expunere la sărăcie al femeilor, în special al celor aflate la pensie (diferența dintre genuri este de 5 puncte procentuale), precum și al mamelor

singure și al femeilor care fac parte din anumite grupuri dezavantajate, cum ar fi minoritățile etnice și imigranții.

În Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați¹, Comisia și-a luat angajamentul de a iniția un număr de acțiuni în perioada 2006-2010, cu scopul de a accelera progresul și de a obține o egalitate reală între sexe.

Acțiunile propuse prin Foaia de parcurs acoperă șase domenii prioritare: obținerea independenței economice egale pentru femei și bărbați; sporirea reconcilierii vieții profesionale, private și familiale; promovarea participării egale a femeilor și a bărbaților la luarea deciziilor; eradicarea violenței pe criterii sexuale și a traficului de persoane; eliminarea stereotipurilor de gen din societate și promovarea egalității de gen în afara UE.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

De asemenea, Foaiade parcurs sublini nevoia îmbunătățirii guvernantei și confirmă abordarea duală a egalității de gen pe baza măsurilor specifice și a abordării integratoare a acestora (promovarea egalității de gen în toate domeniile și activitățile politice).

Pactul european pentru egalitatea de gen, adoptat de Consiliul European de primăvară din 2006, încurajează, de asemenea, statele member să îmbunătățească abordarea integratoare a egalității de gen. În mod explicit, „abordarea integratoare a egalității de gen nu presupune numai a face eforturi pentru promovarea egalității și a merge până la a pune în aplicare măsuri specifice pentru ajutarea femeilor, ci presupune și mobilizarea tuturor politicilor și măsurilor generale în mod specific în scopul realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în stadiul de proiect,

posibilele efecte asupra respectivei situații a femeilor și a bărbaților (perspectiva de gen). Aceasta presupune examinarea sistematică a măsurilor și a politicilor și luarea în considerare a unor astfel de efecte posibile în definirea și în punerea lor în aplicare”.

În Foaia de parcurs, în cadrul domeniului prioritar privind realizarea independenței economice egale între femei și bărbați, Comisia s-a angajat să monitorizeze și să consolideze abordarea integratoare a egalității de gen în orientările integrate pentru creștere și locuri de muncă și în metoda deschisă de coordonare pentru incluziune socială și protecție socială, inclusive pregătirea unor manuale despre egalitatea de gen pentru actorii implicați în aceste procese.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Acest manual este răspunsul Comisiei la acest angajament. El furnizează explicații ușor de înțeles despre ceea ce înseamnă abordarea integratoare a egalității de gen și oferă decidenților politici sfaturi practice cu privire la modul de punere în aplicare a acestora, pe de o parte, în procesul ocupării forței de muncă și, pe de altă parte, în politicile de incluziune socială și protecție socială. Totuși, metoda generală poate fi aplicată oricărui domeniu politic și este valabilă și dincolo de termenele pentru care a fost prevăzut acest manual.

Manualul oferă o metodă în patru etape, care poate fi urmată cu ușurință de către decidenții politici: organizarea, documentarea cu privire la diferențele de gen, evaluarea impactului politic și reformularea politicii. Totuși, este de consemnat faptul că primele

două etape necesită funcționarea eficientă a structurilor organizatorice specifice pentru promovarea egalității de gen și existența unor mecanisme pentru asigurarea disponibilității unor statistici clasificate pe sexe. În schimb, succesul ultimelor două etape depinde de punerea în aplicare zilnică a metodei și de dorința politică de a face acest lucru.

Comisia speră ca acest manual să furnizeze un ghid eficient pentru toți actorii, în special pentru cei care activează în cadrul politicilor de ocupare a forței de muncă, incluziune socială și protecție socială din statele membre, pentru a pune mai bine în aplicare abordarea integratoare a egalității de gen în cadrul acestor politici și pentru a servi astfel mai bine necesităților cetățenilor, fie ei femei sau bărbați.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Egalitatea de gen este un drept fundamental, o valoare comună a Uniunii Europene și o condiție necesară în vederea atingerii obiectivelor UE de creștere, ocupare a forței de muncă și coeziune socială. Una dintre principalele provocări ale UE este reprezentată de creșterea gradului de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor, de îmbunătățirea situației femeilor pe piața muncii și de eliminarea diferențelor dintre genuri.

În ultimii ani, s-a realizat un progres important în ceea ce privește situația femeilor în procesul de ocupare a forței de muncă. Rata de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor a crescut brusc (de la 51,4 % în 1997 la 57,1 % în

2006). Acest progres nu ar trebui însă să ascundă situația clar nefavorabilă a femeilor pe piața muncii, unde persistă diferențe majore în raport cu bărbații.

Diferența dintre rata de ocupare a forței de muncă a femeilor și a bărbaților la nivelul UE în 2006 era încă aproape de 15 puncte procentuale. Mai mult, segregarea pe piața muncii și inegalitățile dintre contractele de muncă se dovedesc a fi persistente și acest lucru este reflectat printr-o diferență salarială semnificativă și stabilă între femei și bărbați. Femeile sunt adesea obligate să aleagă între a avea copii sau o carieră din cauza lipsei serviciilor de îngrijire și a contractelor de muncă flexibile, din cauza persistenței





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

stereotipurilor de gen și a împărțirii inegale a responsabilităților familiale cu bărbații. Progresul înregistrat de femei, inclusiv în zone-cheie ale Strategiei de la Lisabona, precum educația și cercetarea, nu este pe deplin reflectat în poziția ocupată de femei pe piața muncii. Această situație este o irosire de capital uman, pe care UE nu și-o poate permite.

Egalitatea de gen a fost un scop fundamental al Strategiei europene de ocupare a forței de muncă, încă de la începuturile sale. De asemenea, egalitatea de gen este considerată un instrument pentru progresul în direcția obiectivelor de la Lisabona privind creșterea și ocuparea forței de muncă.

Orientările privind ocuparea forței de muncă folosite pe parcursul ciclului de la Lisabona 2005-2008 subliniază faptul că abordarea integratoare a egalității de gen și

promovarea egalității de gen ar trebui asigurate în toate acțiunile întreprinse. Necesitatea unor acțiuni specifice pentru creșterea participării feminine și pentru reducerea diferențelor dintre genuri în procesul de ocupare forței de muncă, șomaj și remunerație este, de asemenea, subliniată. Această abordare duală (acțiuni specifice și abordarea integratoare a egalității de gen) a fost consolidată prin Pactul european pentru egalitatea de gen adoptat de Consiliul European în martie 2006. Pactul încurajează statele membre:

- să promoveze ocuparea forței de muncă în rândul femeilor și să reducă diferențele dintre genuri;
- Pactul solicită statelor membre să examineze metodele prin care sistemul de asistență socială poate deveni mai accesibil femeilor în ceea ce privește locurile de muncă;
- să adopte măsuri de promovare a unui echilibru mai bun pentru toți între muncă și viața personală (obiectivele de la





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Barcelona privind îngrijirea copilului, centre de îngrijire pentru persoanele dependente, promovarea concediului pentru creșterea copilului);

- să consolideze guvernanta prin abordarea integratoare a egalității de gen, în special încurajând statele membre să includă o perspectivă a egalității de gen în propriile programe naționale de reformă.

Cu toate acestea, problemele legate de egalitatea de gen și de abordarea integratoare a egalității de gen nu au fost foarte vizibile în programele naționale de reformă, iar recunoașterea rolului și a vizibilității ocupării forței de muncă feminine și a egalității de gen par să fie în declin. De exemplu, raportul comun din 2007 privind ocuparea forței de muncă precizează că: „prin Pactul european pentru egalitatea de gen, statelor membre li s-a solicitat să includă o perspectivă a egalității de

gen în raportarea privind punerea în aplicare. În ciuda acestui lucru, rareori se insistă asupra promovării ocupării forței de muncă în rândul femeilor și asupra politicilor sistematice de abordare integratoare a egalității de gen”.

De asemenea, se pare că anumite dezvoltări pozitive cu privire la egalitatea de gen nu sunt raportate de către statele membre în propriile programe naționale de reformă. Prin urmare, atât pentru Comisie, cât și pentru statele membre, este crucial să reînnoiască perspectiva egalității de gen din Strategia de la Lisabona, în conformitate cu tratatul și cu angajamentele politice ale UE.

În Foaia de parcurs pentru egalitatea dintre femei și bărbați (2006-2010), Comisia Europeană stabilea ca priorități-cheie independența economică a femeilor și a bărbaților





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

și reconcilierea dintre viața profesională, privată și de familie. În acest scop, Comisia Europeană s-a angajat să monitorizeze și să consolideze aspectele legate de gen din Strategia pentru creștere și locuri de muncă, să adopte o comunicare pentru abordarea diferenței salariale dintre femei și bărbați, să promoveze spiritul antreprenorial în rândul femeilor, să sprijine eforturile statelor membre de îmbunătățire a serviciilor de îngrijire etc.

În particular, Comisia a avut intenția de a „pregăti manuale pentru actorii implicați în egalitatea de gen” în cadrul Procesului de la Lisabona. Obiectivul este de a furniza statelor membre un suport metodologic și de a le ajuta în vederea integrării mai eficiente a problemelor referitoare la egalitatea de gen în propriile programe naționale de

reformă. Acest manual a fost elaborat pe baza unui raport al Grupului de experți în probleme de gen, incluziune socială și ocupare a forței de muncă (EGGSIE), care furnizează Comisiei Europene expertiză externă cu privire la problemele de gen.

Raportul analizează stadiul abordării integratoare a egalității de gen în domeniul politicilor de ocupare a forței de muncă și urmărește să prezinte exemple concrete de abordare integratoare a egalității de gen, puse în aplicare în ultimii ani în cele treizeci de țări reglementate (UE-27 și țările SEE-AELS). Acesta arată că țările europene s-au angajat într-o varietate de inițiative, care sunt extrem de valoroase din punctul de vedere al egalității de gen. În același timp, raportul mai subliniază faptul că abordarea





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

integratoare a egalității de gen este un proces pe termen lung și se află încă într-o fază inițială. Manualul urmărește să fie o măsură pentru o mai bună punere în aplicare a principiului abordării integratoare a egalității de gen în politicile de ocupare a forței de muncă și astfel, în Strategia de la Lisabona.

După o definire a conceptului de abordare integratoare a egalității de gen, acest manual propune o metodă în patru etape (organizarea, documentarea cu privire la diferențele de gen, evaluarea impactului politic și reformularea politicii) pentru a fi pusă în aplicare în toate politicile relevante. Această metodă este apoi

aplicată în patru domenii principale, care au fost alese pentru a acoperi în linii mari toate tipurile de politici de ocupare a forței de muncă și toate orientările privind ocuparea forței de muncă: politicile active privind piața muncii, politicile privind salarizarea și cariera, politicile de reconciliere (între viața profesională, privată și familială) și politicile de flexicuritate.

Abordarea integratoare a egalității de gen este adesea văzută ca un concept inovativ, cuprinzând mult mai mult decât politica „tradițională” a egalității de șanse. Comisia Europeană a adoptat abordarea integratoare a egalității de gen în 1996, nu ca o înlocuire a politicii





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

egalității de șanse, ci ca o completare a acesteia. De aceea, este o abordare integrată: „Abordarea integratoare a egalității de gen nu presupune numai a face eforturi pentru promovarea egalității și a merge până la a pune în aplicare măsuri specifice pentru ajutarea femeilor, ci presupune și mobilizarea tuturor politicilor și măsurilor generale în mod specific în scopul realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în stadiul de proiect, posibilele efecte asupra respectivei situații a femeilor și a bărbaților (perspectiva de gen). Aceasta presupune examinarea sistematică a măsurilor și a politicilor și luarea în considerare a unor astfel de efecte posibile în definirea și în punerea lor în aplicare”.

Potrivit Consiliului Europei, abordarea integratoare a egalității de gen poate fi descrisă ca „(re)organizarea, îmbunătățirea,

dezvoltarea și evaluarea proceselor politice, astfel încât perspectiva unei egalități de gen să fie încorporată în toate politicile, la toate nivelurile și în toate etapele de către actorii implicați în mod normal în luarea deciziilor politice”.

Un alt mod interesant de a defini abordarea integratoare a egalității de gen este de a distinge trei tipuri de strategii care privesc egalitatea de gen: Ajustarea se referă la măsurile menite să stabilească egalitatea formală între femei și bărbați, precum o legislație privind tratamentul egal și mecanisme care să asigure aplicarea legii. Exemple la nivelul UE sunt directivele cu privire la remunerația egală și la tratamentul egal în accesul la ocuparea unui loc de muncă, la formare, promovare și condiții de muncă. Ajustarea este, de fapt, una dintre cele mai vechi strategii de promovare a egalității de șanse.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

A doua strategie este personalizarea. Deoarece tratamentul egal nu conduce automat la rezultate egale, pot fi necesare măsuri și facilități specifice pentru femei. Exemple sunt programele pozitive de acțiune pentru femei și furnizarea de servicii de îngrijire a copilului. În cadrul acestei abordări privind personalizarea, femeile trebuie să se asimileze status quo-ului, care, în sine, nu se supune discuției.

A treia strategie, transformarea face un pas înainte prin punerea status quo-ului (integratorul) sub semnul întrebării și prin presupunerea că o transformare a instituțiilor și/sau a organizațiilor poate fi necesară pentru stabilirea egalității de gen. Astfel, abordarea integratoare a egalității de gen poate avea ca rezultat adăugarea acestui potențial pentru transformare la politicile de egalitate de gen stabilite, cu privir la egalitatea formală și la acțiunea pozitivă.

În ceea ce privește politica de ocupare a forței de muncă, abordarea integratoare a egalității de gen presupune ca politica să țină seama în mod explicit de poziția inegală a bărbaților și a femeilor pe piața muncii.

În ultimii ani, a fost concepută o varietate de manuale despre „modalitatea de integrare a egalității de gen”, punând adesea accentul pe domenii specifice și/sau adresându-se anumitor grupuri vizate. Un exemplu la nivel european este Ghidul EQUAL privind abordarea integratoare a egalității de gen, care este scris pentru cei implicați în programele naționale EQUAL9.

Un alt exemplu mai recent este „Gender Mainstreaming Manual”, care este conceput de Comitetul suedez de suport





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

pentru abordarea integratoare a egalității de gen. Majoritatea manualelor oferă un anumit cadru sau fac distincție între anumite etape. De exemplu, un cadru util pentru aplicarea abordării integratoare a egalității de gen este furnizat de un manual pentru abordarea integratoare a egalității de gen la universități. Acestea fac distincția între patru pachete de instrumente sau seturi de instrumente:

- 1) măsurare și monitorizare,
- 2) punere în aplicare și organizare,
- 3) construirea conștientizării și a participării și
- 4) evaluarea sistematică a probelor privind includerea dimensiunii de gen și evaluarea.

În plus, informații utile pot fi găsite în ghiduri care descriu diferitele stadii din procesul de analiză a impactului de gen.

Lista de verificare pentru abordarea integratoare a egalității de gen în politicile de ocupare a forței de muncă a fost realizată pe baza literaturii existente și luând în considerare domeniul specific și părțile interesate și constă în patru etape:

Etapă 1: Organizarea

Punerea în aplicare și organizarea, precum și construirea conștientizării și a participării pot fi considerate drept condiții prealabile importante pentru abordarea integratoare de succes a egalității de gen. Punerea în aplicare și organizarea abordării integratoare a egalității de gen se referă la procesul de furnizare a unei baze structurale și culturale pentru egalitatea de șanse.

Această etapă include formularea obiectivelor, planificarea, estimarea bugetului și definirea responsabilităților și a





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

răspunderilor pentru fiecare actor în parte. Cu privire la buget, trebuie să fie disponibile resurse suficiente pentru punerea în aplicare. Mai mult, poate fi luată în considerare folosirea unei expertize speciale (externe). În plus, abordarea integratoare a egalității de gen presupune ca toate părțile interesate implicate în politica de ocupare a forței de muncă să ia în considerare egalitatea de șanse dintre femei și bărbați.

Pentru a crea un anumit grad de conștientizare și de specializare cu privire la problemele de gen, pregătirea profesională este esențială. În plus, părțile interesate ar trebui să ia în considerare abordarea integratoare a egalității de gen ca parte a propriilor sarcini și responsabilități.

În consecință, „construirea unei participări” este importantă, dar pot fi adoptate strategii diferite. În unele cazuri, se poate aștepta ca toată echipa să „participe”, însă, atunci când nivelurile de conștientizare sunt scăzute, poate fi necesar ca, la început, în cadrul echipei sau al unității de luare a deciziilor să existe o persoană desemnată, cu un nivel de conștientizare și cunoștințe specifice.

Etapa 2: Documentarea cu privire la diferențele de gen

O etapă următoare în procesul abordării integratoare a egalității de gen este colectarea datelor relevante cu privire la poziția femeilor și a bărbaților. O descriere a situației actuale este esențială pentru a evalua (in)egalitățile actuale dintre genuri și pentru a prioritiza domeniile care necesită atenție.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

În plus, monitorizarea situației în timp va furniza informații despre tendințele din domeniul (in)egalității de gen. Comisia Europeană a identificat în 1998 patru dimensiuni pentru evaluarea inegalității de gen: participarea, resursele, normele și valorile și drepturile. Este important ca situația inițială să fie luată în considerare și dintr-o perspectivă dinamică, nu numai dintr-una exclusiv statică.

PARTICIPAREA

Participarea se referă la compoziția pe genuri a grupului-țintă/a populației vizate de politică și implică nevoia colectării de informații de bază, cum ar fi proporția pe care o dețin bărbații și femeile în rândul persoanelor șomere, al persoanelor cu handicap sau al celor cu contracte flexibile. Acolo unde măsurile politice indică grupuri particulare de persoane vulnerabile,

posibilul impact diferențial asupra bărbaților și asupra femeilor ar trebui, de asemenea, luat în considerare. În ultimii ani, s-au făcut progrese considerabile în îmbunătățirea disponibilității statisticilor segregate în funcție de gen, o realizare ce facilitează această primă etapă. Deși statisticile par simple și ușor de înțeles, este importantă și luarea în considerare a unor probleme de măsurare. De exemplu, șomajul poate fi măsurat în mai multe modalități. În funcție de metodă, diferențele de gen pot varia de la relativ scăzute la destul de crescute.

RESURSELE

Diferențele de gen pot apărea și în ceea ce privește accesul la/distribuirea resurselor, precum timpul, spațiul, informația și banii, puterea politică și economică, transportul, calificarea, folosirea serviciilor publice etc. În special împărțirea inegală





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

a responsabilităților de îngrijire are un impact major asupra distribuirii resurselor. De exemplu, cu privire la politicile active privind piața muncii, ar trebui luat în considerare faptul că femeile sunt principalele responsabile de creșterea copiilor.

Disponibilitatea serviciilor de îngrijire a copilului este, în consecință, foarte importantă pentru a permite în special femeilor să participe la aceste programe. În domeniul politicilor de reconciliere, un aspect relevant îl constituie aranjamentele cu privire la plata sau la neplata concediului. De asemenea, este mai probabil ca femeile să se concentreze în domenii din piața muncii care sunt cel mai influențate de salariul minim la nivel național și, prin urmare, sunt afectate disproporționat de deciziile de creștere a salariului minim

național fie cu mai mult, fie cu mai puțin decât rata medie de creștere a veniturilor.

NORME ȘI VALORI

Normele și valorile influențează rolurile și diviziunea muncii în funcție de gen, precum și atitudinile și comportamentul femeilor și al bărbaților.

De asemenea, ele sunt parțial responsabile de inegalitățile dintre valoarea atribuită bărbaților și femeilor sau caracteristicilor masculine și feminine. Identificarea rolului măsurilor politice în consolidarea normelor și a valorilor sociale care mențin inegalitatea de gen este esențială. Politicile cu privire la impozite și la indemnizații sunt, de exemplu, bazate adesea pe principiul modelului în care





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

gospodăria este susținută de către bărbat. Evoluarea spre alte modele mai individualizate, indiferent de impactul asupra ratelor de participare, poate avea o valoare simbolică importantă.

Pe aceeași linie, politica focalizată pe împărțirea mai egalitară a muncii plătite și neplătite – bărbații având în mod explicit rolul de îngrijitor – ar putea, de asemenea, contribui la un set mai uniform de norme și de valori.

DREPTURILE

Drepturile se referă la discriminarea directă sau indirectă în funcție de sex, la drepturile omului și la accesul la justiție în mediul legal, politic sau socioeconomic. De exemplu, sunt sistemele active de pe piața muncii deschise pentru persoanele

inactive (plătitori, nu doar solicitanți de indemnizații), precum și pentru șomerii care au dreptul la indemnizații? Dacă nu, atunci femeile nu ar putea solicita sprijin pentru revenirea pe piața muncii în aceeași măsură ca bărbații.

Din acest punct de vedere, trebuie luat în considerare și faptul că și în domeniile în care femeile au drepturi formale pe același temei ca bărbații, lipsa facilităților poate restricționa capacitatea femeilor de a-și exercita drepturile de a utiliza aceste oportunități. În mod similar, drepturile formale ale bărbaților de a lua parte la măsurile de reconciliere nu vor fi neapărat suficiente pentru a promova egalitatea de gen în munca de îngrijire.

Etapa 3: Evaluarea impactului politic

Cea de a treia etapă necesită o analiză a potențialului impact





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

de gen al politicii, cu referire la participare, resurse, norme și valori și drepturi. O problemă importantă cu privire la participare este faptul că ar trebui luate în considerare atât aspectele cantitative, cât și cele calitative. De exemplu, programele de creare a locurilor de muncă ar putea viza mai ales femeile.

Acest fapt poate fi evaluat ca fiind pozitiv din punctul de vedere al egalității de gen. Când, însă, calitatea locului de muncă este problematică (de exemplu, cu privire la orele de muncă și la salarizare), astfel de programe ar putea consolida inegalitatea de gen. Cu privire la accesul la resurse, este decisiv luarea în considerare nu numai a impactului asupra resurselor gospodărești, ci și a impactului asupra resurselor individuale.

La nivelul normelor și al valorilor sociale, politicile de reconciliere trebuie să se adreseze implicării bărbaților în munca domestică. În cazul în care doar femeile se folosesc de politicile de reconciliere, diviziunea tradițională inegală între bărbați și femei a muncii neplătite va fi consolidată, existând astfel posibilitatea consolidării normelor sociale în această privință. Cu privire la drepturi, este relevantă includerea dreptului la îngrijire, precum și la ocuparea unui loc de muncă.

În momentul evaluării impactului politic, poate fi importantă diferențierea dintre grupurile particulare de bărbați și femei, cum ar fi grupurile minorităților etnice, părinți în raport cu cuplurile fără copii, grupuri de vârstă, grupuri educaționale, grupuri regionale etc. În timp ce măsurile de creștere a ratei de participare ar putea fi, de exemplu, eficiente pentru





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

femeile din grupul dominant, femeile care aparțin grupului minorităților etnice ar putea necesita măsuri specifice.

În completare, o evaluare corectă a politicii ar trebui să includă efectele indirecte. Schimbările la nivelul relațiilor dintre genuri, în afara sau în cadrul muncii, ar putea fi unul dintre efectele indirecte care trebuie avute în vedere. O concentrare puternică asupra locurilor de muncă în regim de timp parțial ar putea avea, de exemplu, un efect pe termen lung asupra consolidării diviziunii muncii în funcție de gen, atât în cadrul cât și în afara muncii, deoarece concentrarea femeilor ar deveni mai mare în sectoarele care oferă locuri de muncă flexibile. Acest exemplu ilustrează, de asemenea, importanța distincției între efectele pe termen scurt și cele pe termen lung.



Etapa 4: Reformularea politicii

Acolo unde politica este evaluată ca având un impact negativ asupra egalității de gen sau ca fiind în mare măsură neutră față de genuri, este esențială identificarea modalităților prin care politica ar putea fi reformulată pentru a promova egalitatea de gen. Nevoia unei reformulări este puternică în special acolo unde diferențele inițiale de gen sunt ridicate și au un impact major asupra șanselor de viață ale femeilor.

Reformularea nu implică neapărat schimbări fundamentale. De exemplu, în privința politicilor active privind piața muncii, o măsură relativ simplă, dar eficientă, este extinderea eligibilității la toate persoanele inactive.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



De asemenea, furnizarea de facilități pentru sprijinirea părinților care au un loc de muncă nu pare prea complicată. Alte domenii pot fi mai complexe. De exemplu, reducerea segregării verticale și orizontale necesită politici mai extensive. De asemenea, reformularea ar putea necesita o abordare multidimensională, care să implice mai mult de un domeniu politic sau un departament. De exemplu, serviciul public de ocupare a forței de muncă poate avea nevoie să coopereze activ cu departamentul responsabil cu furnizarea de servicii de îngrijire a copilului în cazul în

care femeile aflate în căutarea unui loc de muncă trebuie să aibă acces la acestea pentru facilitarea căutării unui loc de muncă.

Abordarea integratoare a egalității de gen necesită o abordare mai cooperantă a reformulării politicii, acolo unde politica de ocupare a forței de muncă nu este dezvoltată separat de protecția socială și de serviciile de îngrijire a copilului, pe o parte, și de politicile privind impozitele și indemnizațiile, pe de altă parte.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



Titlul proiectului
"PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) pentru Regiunea Centru"
ID: 104254

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020,
Componenta 1 România Start Up Plus

Axa Prioritară Locuri de muncă pentru toți,
Operațiunea: Creșterea ocupării prin susținerea
întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană,
Schema de ajutor de stat România Start-Up Plus

Implementat de Agenția de Dezvoltare Durabilă a Județului Brașov
în parteneriat cu Universitatea Spiru Haret.

Valoare totală a proiectului
8.722.301,38 lei

Durata proiectului
36 de luni

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul
Operațional Capital Uman 2014 -2020

Editorul materialului
Agenția de Dezvoltare Durabilă a Județului Brașov

Data publicării
Februarie 2020

"Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu
poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României!"



0268.47.05.05; 0268.47.05.06



www.profitantreprenor.ro



profitantreprenor

Despre proiectul PROFIT Antreprenor (PROFIT) pentru Regiunea Centru (ID: 104254) implementat de Agenția de Dezvoltare Durabilă Județul Brașov în parteneriat cu Universitatea Spiru Haret