



Institutul European pentru Egalitatea
de Șanse între Femei și Bărbați



Integrarea perspectivei de gen

Integrarea perspectivei de gen în buget: Set de instrumente pe etape

Orientări pentru fondurile UE

Mulțumiri

Prezentul set de instrumente este produsul activităților de integrare a perspectivei de gen în buget, desfășurate de Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE). Acesta face parte din platforma EIGE de integrare a perspectivei de gen.

Autorii acestui set de instrumente sunt: Elisabeth Klatzer și Angela O'Hagan (experți independenți), Catharina Schmitz și Emma Wretblad (NIRAS Sweden AB) și Ursula Mollay, Ambre Maucorps, Arndt Münch și Daniella Fessl (ÖIR GmbH).

De asemenea, setul de instrumente se bazează pe diverse procese de consultare organizate în cadrul proiectelor EIGE de integrare a perspectivei de gen în buget. EIGE dorește să mulțumească celor care au participat la reuniunile de consultare derulate la Vilnius la 21 noiembrie 2018 și la 28 martie 2019 pentru

observațiile și expertiza care au contribuit enorm la această cercetare.

Adresăm mulțumiri deosebite domnului Jeroen Decuyper Aerts (membru al forumului de experți EIGE din Belgia și al Institutului belgian pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați) pentru contribuțiile intelectuale aduse și sprijinul acordat pe tot parcursul derulării proiectelor menționate. EIGE dorește să îi mulțumească Renate Wielpütz (expertă independentă) pentru recomandările de înaltă calitate și pentru sprijinul acordat.

Eforturile de publicare a prezentei lucrări au fost coordonate de echipa EIGE privind integrarea perspectivei de gen, care a asigurat calitatea acestora (Barbara Limanowska, Helena Morais Maceira, Elena Anchevska, Sarah Robinson, Kim Van Aken și Nicole Jansen).

Institutul European pentru Egalitatea de Gen (EIGE)

Institutul European pentru Egalitatea de Gen (EIGE) este centrul de cunoaștere al UE privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. EIGE sprijină factorii de decizie politică, precum și toate instituțiile relevante, în eforturile lor de a face egalitatea de gen o realitate pentru toți cetățenii UE, oferindu-le expertiză specifică și date statistice comparabile și fiabile privind egalitatea de gen în Europa.

Institutul European pentru Egalitatea de Gen (EIGE)
Gedimino pr. 16
LT-01103 Vilnius
LITUANIA

Tel. +370 52157444

Email: eige.sec@eige.europa.eu



<http://www.eige.europa.eu>



<http://twitter.com/eurogender>



<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>



<http://www.youtube.com/eurogender>



<http://eurogender.eige.europa.eu>



<https://www.linkedin.com/company/eige/>

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022

Print	ISBN 978-92-9482-984-9	doi:10.2839/127292	MH-01-22-000-RO-C
PDF	ISBN 978-92-9482-960-3	doi:10.2839/733325	MH-01-22-000-RO-N

© Institutul European pentru Egalitatea de Gen (EIGE), 2022

Coperta: © Marian Weyo/Shutterstock.com, pictogramă mână: © Leone_V/Shutterstock.com, pictogramă bec: © Irina Adamovich/Shutterstock.com

Reproducerea textului este autorizată cu condiția menționării sursei.

Reutilizarea este autorizată cu condiția să se menționeze sursa, să nu se denatureze sensul inițial și EIGE să fie exonerat de răspundere pentru eventualele prejudicii aduse de utilizarea respectivă. Politica de reutilizare a EIGE este pusă în aplicare de Decizia Comisiei din 12 decembrie 2011 privind reutilizarea documentelor Comisiei (2011/833/UE).

Acest document a fost pregătit de Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) pentru a facilita aplicarea principiului egalității de gen prin includerea în buget a egalității de gen ca unul dintre instrumentele de integrare a perspectivei de gen. Conține recomandări și bune practici și nu are caracter juridic obligatoriu pentru nicio entitate națională sau din UE implicată în punerea în aplicare a fondurilor UE. Când se referă la legislația în vigoare sau la propuneri de acte legislative, nu constituie consultanță juridică în ceea ce privește punerea lor în aplicare. Folosirea acestui set de instrumente nu aduce atingere legislației naționale, interpretării Curții de Justiție și Tribunalului sau deciziilor Comisiei Europene.



Integrarea perspectivei de gen în buget: Set de instrumente pe etape

Orientări pentru fondurile UE

Acronime

AP	acord de parteneriat
BAKA	Cancelaria Federală a Austriei (Bundeskanzleramt)
CCO	indicator de realizare comun principal
CCR	indicator de rezultat comun principal
CE	Comisia Europeană
CFM	cadru financiar multianual
DG	Direcție Generală
EIGE	Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați
FAMI	Fondul pentru azil și migrație
FC	Fondul de coeziune
FEADR	Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală
FEDR	Fondul european de dezvoltare regională
FEIS	Fondul european pentru investiții strategice
FEPAM	Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime
Fonduri UE	Fonduri structurale și de investiții europene
FSE	Fondul social european
FSE+	Fondul social european Plus
FSI	Fondul pentru securitate internă
IMM	întreprinderi mici și mijlocii
ISCED	Clasificarea Internațională Standard a Educației
LGBT+	persoane lesbiene, homosexuale, bisexuale și transgen +
M&E	monitorizare și evaluare
ODD	Obiectiv de dezvoltare durabilă
OIM	Organizația Internațională a Muncii
ONG	organizație neguvernamentală
ONU	Organizația Națiunilor Unite
PAC	Politica agricolă comună
PIB	produsul intern brut
PO	program operațional
RDC	Regulamentul privind dispozițiile comune
TEN-T	Rețeaua transeuropeană de transport
TFUE	Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene
TIC	Tehnologia informației și comunicațiilor
TUE	Tratatul privind Uniunea Europeană
TVA	taxă pe valoarea adăugată
UE	Uniunea Europeană

Cuprins

Descrierea setului de instrumente	4
Secțiunea 1. Cui i se adresează acest set de instrumente?	5
Secțiunea 2. Ce înseamnă integrarea perspectivei de gen în buget?	5
Despre integrarea perspectivei de gen în buget	6
Ce legătură are integrarea perspectivei de gen în buget cu realitățile vieții trăite de femei și de bărbați?	6
Ce presupune în practică integrarea perspectivei de gen în buget?	11
Integrarea perspectivei de gen în bugetul fondurilor UE	13
Secțiunea 3. De ce este importantă integrarea perspectivei de gen în bugetul fondurilor europene care fac obiectul gestiunii partajate?	18
Trei motive pentru care integrarea perspectivei de gen în bugetul fondurilor UE este esențială	19
Secțiunea 4. Cum putem aplica integrarea perspectivei de gen în bugetele fondurilor UE? Instrumente practice și exemple din statele membre	21
Cadrul de reglementare al UE	23
Instrumentul 1: Conexiunea dintre fondurile UE și cadrul de reglementare al UE privind egalitatea de gen	23
Programare la nivel național/subnațional și sprijin la nivel de proiect	33
Instrumentul 2: Analiza disparităților de gen și a nevoilor în funcție de gen la nivel național și subnațional	33
Instrumentul 3: Operaționalizarea egalității de gen în obiectivele de politică (în acorduri de parteneriat) și în obiective/măsuri specifice (în cadrul programelor operaționale)	40
Instrumentul 4: Coordonare și complementarități între fondurile UE pentru promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată	50
Instrumentul 5: Definirea parteneriatelor și a guvernanței pe mai multe niveluri – identificarea partenerilor relevanți, rolul experților în materie de gen și componența comitetelor de monitorizare	64
Instrumentul 6: Elaborarea de indicatori cantitativi și calitativi pentru promovarea egalității de gen	68
Instrumentul 7: Definirea criteriilor de selecție a proiectelor care iau în considerare dimensiunea de gen	83
Instrumentul 8: Monitorizarea alocării resurselor pentru egalitate de gen în cadrul fondurilor UE	88
Instrumentul 9: Integrarea egalității de gen în elaborarea proiectelor	89
Raportare, monitorizare și evaluare (M&E)	96
Instrumentul 10: Integrarea perspectivei de gen în procesele de monitorizare și evaluare	96
Instrumentul 11: Raportarea cheltuielilor legate de resurse pentru egalitatea de gen în cadrul fondurilor UE	101
Referințe	102

Descrierea setului de instrumente

Scopul acestui set de instrumente pe etape este de a ajuta autoritățile de management ale Uniunii Europene să aplice instrumente de integrare a perspectivei de gen în cadrul proceselor aferente fondurilor Uniunii Europene care fac obiectul gestiunii

partajate (denumite în continuare „fondurile UE”) ⁽¹⁾. Setul oferă o varietate de instrumente și evidențiază practicile promițătoare prin care se utilizează aceste instrumente în diferite state membre ale UE. Setul de instrumente conține patru secțiuni:

Secțiunea 1. Cui i se adresează acest set de instrumente?

În această secțiune este descris principalul public-țintă cărui i se adresează prezentul set de instrumente.

Secțiunea 2. Ce înseamnă integrarea perspectivei de gen în buget?

Această secțiune oferă o introducere cu privire la integrarea perspectivei de gen în bugetul fondurilor UE, astfel încât utilizatorii să se familiarizeze cu conceptul de bază al „integrării perspectivei de gen în buget” și cu raționamentul din spatele acestuia.

Secțiunea 3. De ce este importantă integrarea perspectivei de gen în bugetul fondurilor europene care fac obiectul gestiunii partajate?

Această secțiune prezintă aspecte juridice, politice și economice legate de punerea în aplicare a integrării perspectivei de gen în cadrul proceselor aferente fondurilor structurale și de investiții europene.

Secțiunea 4. Cum poate fi aplicată integrarea perspectivei de gen în bugetul fondurilor europene care fac obiectul gestiunii partajate? Instrumente practice și exemple din statele membre

Această secțiune descrie 11 instrumente de aplicare a integrării perspectivei de gen în bugetul fondurilor UE. Instrumentele sunt împărțite în trei subsecțiuni principale: Cadrul de reglementare al Uniunii Europene, Programare națională/subnațională și sprijin la nivel de proiect și, respectiv, Raportare, monitorizare și evaluare.

⁽¹⁾ Setul de instrumente prezintă informații generale privind cele șapte fonduri vizate de propunerea de regulament privind dispozițiile comune 2021-2027 [Fondul european de dezvoltare regională (FEDR), Fondul de coeziune, Fondul social european Plus (FSE+), Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime (FEPAM), Fondul pentru azil și migrație (FAM), Fondul pentru securitate internă (FSI) și Instrumentul pentru gestionarea frontierelor și vize (IGFV)]. În plus, se oferă conținut adaptat pentru FEDR, Fondul de coeziune, FSE+, FEPAM și Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR).

Secțiunea 1. Cui i se adresează acest set de instrumente?

Prezentul set de instrumente pe etape privind integrarea perspectivei de gen în bugetul fondurilor Uniunii Europene care fac obiectul gestiunii partajate (denumite în continuare „fondurile UE”) este conceput pentru autoritățile de management din statele membre ale Uniunii Europene. Prin urmare, principalul public-țintă al setului de instrumente este format din funcționarii publici și administratorii implicați în programarea fondurilor UE la nivel național și subnațional. Totuși, setul de instrumente poate să fie utilizat și de organisme (2) intermediare implicate în punerea în aplicare a proiectului privind fondurile UE la nivel subnațional sau local, precum și de organisme naționale de promovare a egalității de gen și de personalul de la nivelul UE care se ocupă cu fondurile UE. De asemenea,

Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, Direcția Generală Politică Regională și Urbană și Direcția Generală Justiție și Consumatori ale Comisiei Europene pot folosi setul de instrumente în cadrul activităților lor generale de monitorizare și evaluare (M&E).

Acest set de instrumente este structurat astfel încât fiecare grup-țintă să fie îndrumat privind momentul și cazul în care ar putea să aplice instrumentele de integrare a perspectivei de gen în cadrul proceselor aferente fondurilor UE. Printr-un click pe etapa relevantă a procesului puteți accesa o varietate de instrumente și practici promițătoare și puteți vedea cum folosesc diferite state membre instrumentele în cauză.

Secțiunea 2. Ce înseamnă integrarea perspectivei de gen în buget?

Conform definiției utilizate pe scară largă de Consiliul Europei (3), integrarea perspectivei de gen în buget reprezintă introducerea în procesele bugetare a abordării integratoare a perspectivei de gen. Aceasta presupune evaluarea bugetelor pe baza unor criterii de gen care să includă perspectiva de gen la toate nivelurile proceselor bugetare, precum și restructurarea veniturilor și cheltuielilor în vederea promovării egalității de gen. Pe scurt, integrarea perspectivei de gen în buget reprezintă o strategie și un proces care, pe termen lung, vizează realizarea obiectivelor privind egalitatea de gen.

Aplicarea pe deplin a integrării perspectivei de gen în cadrul proceselor bugetare ale UE presupune integrarea completă a perspectivelor de gen în toate etapele proceselor bugetare și de planificare. Realizarea acestui deziderat presupune următoarele etape practice:

1. o evaluare bazată pe gen prin care să se clarifice și să se sporească vizibilitatea impactului pe care îl are bugetul asupra aspectelor de gen – o astfel de analiză bugetară din perspectivă de gen reprezintă un punct de plecare pentru toate activitățile de integrare a perspectivei de gen în buget;
2. promovarea de schimbări prin care să se promoveze egalitatea de gen, pe baza rezultatelor analizei bugetare din perspectivă de gen, inclusiv pe baza disparităților și a provocărilor legate de gen care au fost deja identificate;
3. organizarea de activități care vizează integrarea perspectivei de gen în buget, prin aducerea laolaltă a actorilor guvernamentali și neguvernamentali. Analiza experiențelor practice, la nivel mondial, legate de integrarea perspectivei de gen în buget indică în mod

(2) Propunerea Comisiei privind un regulament privind dispozițiile comune (RDC), articolul 2 alineatul (7), definește „organismul intermediar” ca fiind orice organism de drept public sau privat care acționează sub responsabilitatea unei autorități de management sau care îndeplinește funcții sau sarcini în numele unei astfel de autorități.

(3) Consiliul Europei [Divizia pentru egalitate, Direcția generală pentru drepturile omului], *Gender Budgeting. Final report of the Group of Specialists on Gender Budgeting* (Integrarea perspectivei de gen în buget. Raportul final al grupului de specialiști privind integrarea perspectivei de gen în buget), Strasbourg, 2005.

repetat că acest lucru ajută la obținerea unor rezultate solide ⁽⁴⁾.

În Europa, practicile și metodologiile de introducere și de susținere a integrării perspectivei de gen în buget ⁽⁵⁾ din ultimii ani demonstrează un dublu scop – de a reflecta în buget realitatea trăită de femei și cea trăită de bărbați și de a scoate la iveală disparitățile existente în cadrul procesului de integrare în buget. În practică, integrarea perspectivei de gen în buget constă în evidențierea modului în care deciziile legate de cheltuieli și de venituri au un impact diferit asupra femeilor față de bărbați, în funcție de etapa vieții și de circumstanțele lor economice și sociale. În paralel, aceasta presupune și revizuirea deciziilor de finanțare publică, pentru a garanta că acestea contribuie la promovarea egalității de gen, și nu la consolidarea inegalităților existente.

Pentru a putea aplica integrarea perspectivei de gen în bugetul fondurilor UE, este necesară familiarizarea cu conceptul de bază și cu raționamentul din spatele acestuia.

Despre integrarea perspectivei de gen în buget

Vizionați videoclipul în care prof. Diane Elson explică în ce constă integrarea perspectivei de gen în buget ⁽⁶⁾



Vizualizați videoclipul realizat de UN Women cu privire la ce înseamnă integrarea perspectivei de gen în buget ⁽⁷⁾.



După cum se poate remarca în aceste videoclipuri, nevoile și exigențele femeilor, ca și ale bărbaților, trebuie să fie incluse în procesele bugetare. Acest lucru promovează responsabilizarea și transparența în planificarea și gestionarea finanțelor publice, intensifică un tip de participare care ia în considerare dimensiunea de gen în cadrul proceselor bugetare și încurajează egalitatea de gen și drepturile femeilor.

Ce legătură are integrarea perspectivei de gen în buget cu realitățile vieții trăite de femei și de bărbați?

Priviți această fotografie recentă a membrilor Consiliului European. Câte femei și câți bărbați vedeți?

Când analizați componența Consiliului European, gândiți-vă la „realitățile vieții trăite de femei față de cele ale vieții trăite de bărbați” și puneți-vă următoarea întrebare:

- De ce sunt mai mulți bărbați decât femei?

⁽⁴⁾ EIGE, *Gender budgeting. Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework* (Integrarea perspectivei de gen în buget. Integrarea perspectivei de gen în bugetul și în cadrul de politică macroeconomică ale UE), 2019, p. 12.

⁽⁵⁾ O'Hagan, A., & Klatzer, E. (Eds.), *Gender budgeting in Europe: Developments and challenges* (Integrarea perspectivei de gen în buget în Europa: evoluții și provocări), Palgrave Macmillan, Basingstoke, 2018.

⁽⁶⁾ EIGE, *What is gender budgeting?* (Ce înseamnă integrarea perspectivei de gen în buget?), Vilnius, 2019, disponibil la adresa: <https://www.youtube.com/watch?v=cqjt4EUakvw>

⁽⁷⁾ UN Women, *What is Gender Responsive Budgeting* (Ce înseamnă integrarea perspectivei de gen în buget?), New York, 2017, disponibil la adresa: <https://www.youtube.com/watch?v=mquOclPJYPs>



© European Union.

Sursă foto: <https://newsroom.consilium.europa.eu/events/20190322-european-council-march-2019-day-2>**De reținut atunci când se discută despre „femei și bărbați”**

Este **important să se aibă în vedere realitățile vieții trăite de femei și cele ale vieții trăite de bărbați, în toată diversitatea lor**. În vreme ce prin „realitățile vieții trăite” sunt recunoscute diferențele dintre femei și bărbați, prin adăugarea expresiei „în toată diversitatea lor” se face referire la modul în care și alte caracteristici, precum vârsta, situația socioeconomică, existența unui handicap, rasa, etnia, religia, mediul rural sau urban etc. afectează realitățile vieții trăite de femei și de bărbați (de exemplu, realitățile vieții trăite de o tânără într-o zonă rurală din Suedia vor fi foarte diferite de cele ale vieții trăite de o femeie în vârstă într-o zonă urbană din Spania).

În statele membre ale UE există atât **muncă remunerată**, cât și **activități de îngrijire neremunerate**. Aceste două tipuri de muncă diferite sunt efectuate atât de femei, cât și de bărbați. Luați în considerare următoarele întrebări:

- Cum sunt împărțite și distribuite între femei și bărbați munca remunerată și activitățile de îngrijire neremunerate, în majoritatea societăților?
- Oare femeile și bărbații îndeplinesc aceleași tipuri de muncă? Există oare diferențe? Care sunt aceste diferențe?

Recunoașterea și aprecierea activităților de îngrijire neremunerate **prezintă importanță pentru a putea înțelege situația economică dintr-o țară sau regiune, în întreaga ei complexitate**. Munca remunerată și activitățile de îngrijire neremunerate sunt interdependente. De exemplu, pentru a putea lucra în cadrul economiei formale (muncă remunerată), cu toții avem nevoie de sprijin din partea economiei de îngrijire (activități de îngrijire neremunerate), printre altele:

- mâncare gătită;
- haine curate;
- îngrijire în caz de îmbolnăvire.

Doar o parte din aceste necesități sunt puse la dispoziție de serviciile publice sau de piață, multe dintre ele fiind asigurate în cadrul gospodăriei. Fie că necesitățile sunt asigurate de noi înșine sau de altcineva, acest tip de muncă este adesea neremunerată. Nefiind remunerate, aceste activități nu fac parte din economia formală, ele fiind repartizate între femei și bărbați într-un mod foarte inegal. Ca urmare, această muncă este adesea dată uitării. Cu toate acestea, ea are implicații deosebite și aduce contribuții mari la economia generală și la funcționarea societății noastre.

Vizionați videoclipul în care prof. Diane Elson explică disparitățile de gen în ceea ce privește munca neremunerată și importanța sa pentru economie.

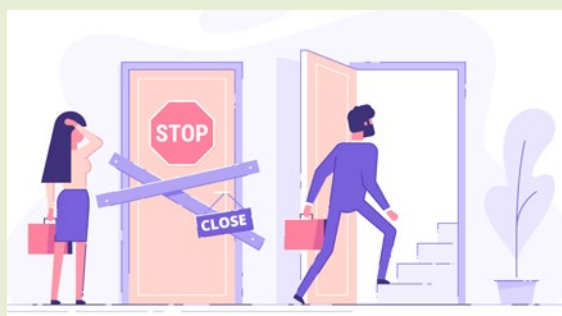


Vizionați videoclipul realizat de OIM privind serviciile de îngrijire.



Pentru ca lucrătorii cu responsabilități de familie să beneficieze de egalitate de șanse și pentru a preveni decalajul de pensii între bărbați și femei, este important să se acorde indemnizații financiare publice, cum ar fi concediul remunerat pentru creșterea copilului, alocația de stat pentru copii, indemnizația pentru însoțitor de invalid, subvențiile agricole, fondurile de dezvoltare rurală, printre altele.

Politica de gestionare a finanțelor publice, care include „programe de finanțare publică în caz de concediu pentru creșterea copilului”, poate ajuta părinții să găsească echilibrul între viața profesională și cea de familie și poate să îi mențină conectați la piața muncii prin garantarea reîntoarcerii la locul de muncă. Adeseori sunt necesare politici suplimentare pentru a oferi și încuraja egalizarea diferențelor între concediul paternal și cel maternal și pentru a ajuta mamele să se reîntoarcă mai repede pe piața muncii, fiind necesare inclusiv politici de sensibilizare cu privire la împărțirea echitabilă a responsabilităților de părinte, precum și investiții publice în centre accesibile și de calitate pentru îngrijirea copiilor și a persoanelor în vârstă. Potrivit Christinei Lagarde, director general al Fondului Monetar Internațional (FMI) la acel moment, „țările pot mări șansele femeilor, adoptând măsuri care să favorizeze femeile într-o mai mare măsură. Printre aceste politici se numără trecerea de la o impozitare pe venit de familie la una pe venit individual, asigurarea de servicii de îngrijire a copilului și de concedii parentale mai accesibile și crearea unui mediu de lucru flexibil”⁽⁸⁾.



© LanKogal/Shutterstock.com

⁽⁸⁾ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs>, și Lagarde, C., *The Economic Power of Women's Empowerment*, discurs de Christine Lagarde, directorul general al FMI, 2014, disponibil la: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp091214>

Cum sunt apreciate diferitele tipuri de muncă?

Dacă stați acasă pentru a îngriji alte persoane – o rudă în vârstă, un copil, o persoană bolnavă etc. –, se întâmplă adesea să nu fiți plătit(ă) pentru munca prestată. De fapt, munca depusă de dumneavoastră nu este nici vizibilă, și nici recunoscută. Însă de această muncă depinde bunăstarea unor oameni. În multe societăți, încă se consideră că sfera privată este cea potrivită pentru femei.

În schimb, dacă sunteți un politician de succes sau un director în cadrul Uniunii Europene, munca pe care o depuneți este foarte vizibilă. Acest tip de muncă este nu numai recunoscută, ci și bine plătită. Activitățile desfășurate în așa-numita sferă publică sunt atât vizibile, cât și remunerate. În multe societăți, se consideră că sfera publică li se potrivește mai bine bărbaților.



© Kroll/European Commission.

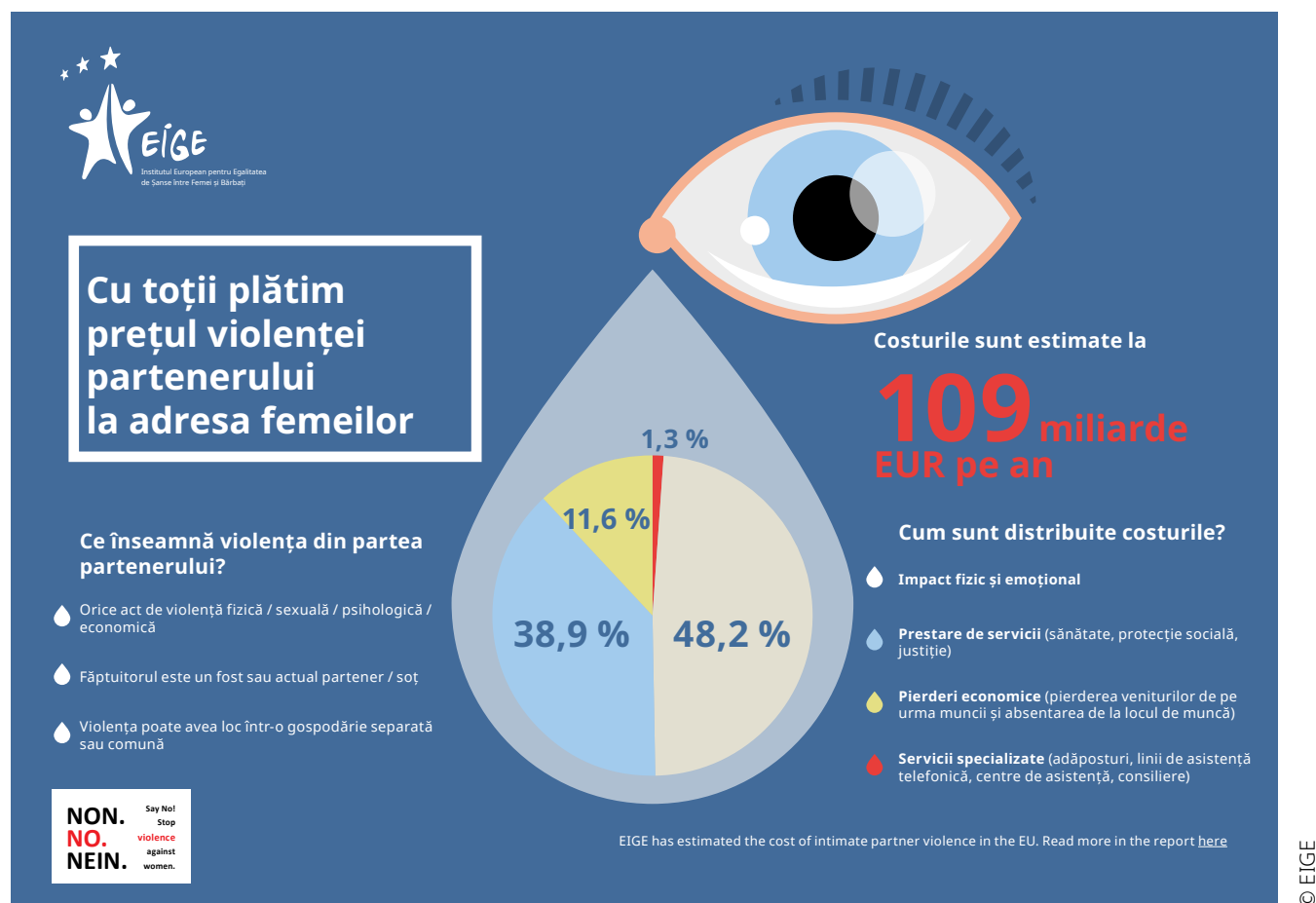
Disparitățile dintre femei și bărbați nu sunt prezente doar în cadrul activităților remunerate și neremunerate. Se întâlnesc și pe alte planuri, cum ar fi: sănătate, putere, educație și folosirea timpului în general. Una dintre cele mai brutale manifestări ale disparităților dintre femei și bărbați este violența împotriva femeilor, care afectează toate sectoarele și aspectele vieții. Eradicarea violenței împotriva femeilor reprezintă o prioritate pentru UE și statele sale membre. Acest angajament

este afirmat în documentele de politică ale UE în care se statuează principiul egalității de gen ⁽⁹⁾. De curând, UE și-a reafirmat acest angajament semnând un important instrument juridic regional privind violența de gen – Convenția privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul). Eradicarea violenței necesită bugete adecvate, care trebuie avute în vedere în cadrul ciclului de programare a fondurilor UE ⁽¹⁰⁾.

⁽⁹⁾ EIGE, *Estimating the costs of gender-based violence in the European Union* (Estimarea costurilor violenței bazate pe gen în Uniunea Europeană), Vilnius, 2014, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/estimating-costs-in-european-union>

⁽¹⁰⁾ EIGE, *Gender Equality Index 2017: Violence against women — the most brutal manifestation of gender inequality* (Indicele egalității de gen 2017: Violența împotriva femeilor – cea mai brutală manifestare a disparității de gen), Vilnius, 2017, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-violence-against-women>

Figura 1. Cu toții plătim prețul violenței din partea partenerului



Pentru a afla mai multe despre disparitățile de gen din țara dumneavoastră, consultați [Indicele egalității de gen al EIGE](#). Acolo puteți accesa date statistice privind o varietate de aspecte, inclusiv muncă, bani, nivel de cunoștințe, timp, putere, sănătate, violența împotriva femeilor și disparități care se intersectează – mai exact, atunci când inegalitățile de gen interacționează cu alte

caracteristici sociodemografice, cum ar fi vârsta, naționalitatea, religia, orientarea sexuală, existența unui handicap sau altele.

Tabelul 1 prezintă câteva exemple de tipare genderizate în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, serviciile de îngrijire și violența în patru state membre ale UE ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ EIGE, *Gender Equality Index 2017: Czech Republic* (Indicele egalității de gen 2017: Cehia), 2018, disponibil la: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-czech-republic>; EIGE, *Gender Equality Index 2017: Estonia* (Indicele egalității de gen 2017: Estonia), 2018, disponibil la: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-estonia>; EIGE, *Gender Equality Index 2017: Germany* (Indicele egalității de gen 2017: Germania), 2018, disponibil la: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-germany>; EIGE, *Gender Equality Index 2017: Spain* (Indicele egalității de gen 2017: Spania), 2018, disponibil la: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-spain>

Tabelul 1. Ocuparea forței de muncă, servicii de îngrijire și violența împotriva femeilor în patru state membre ale UE

Țara	Rata de ocupare a forței de muncă	Timpul dedicat serviciilor de îngrijire	Violența împotriva femeilor
Cehia	- Rata de ocupare a forței de muncă în echivalent normă întreagă este de 46 % la femei și de 65 % la bărbați. 10 % dintre femei lucrează cu fracțiune de normă, față de 3 % în cazul bărbaților.	33 % dintre femei îngrijesc membrii familiei timp de cel puțin o oră pe zi, față de 20 % în cazul bărbaților. 86 % dintre femei și 12 % dintre bărbați gătesc și se ocupă de gospodărie zilnic.	32 % dintre femei au fost supuse la violență fizică și/sau sexuală cel puțin o dată începând cu vârsta de 15 ani. - Costurile datorate violenței împotriva femeilor în Cehia sunt estimate la 4,7 miliarde EUR pe an, reprezentând pierderi economice, utilizarea unor servicii și costuri personale.
Germania	- Rata de ocupare a forței de muncă în echivalent normă întreagă este de 40 % la femei și de 59 % la bărbați. 47 % dintre femei lucrează cu fracțiune de normă, față de 11 % în cazul bărbaților.	50 % dintre femei îngrijesc membrii familiei timp de cel puțin o oră pe zi, față de 30 % în cazul bărbaților. 72 % dintre femei și 29 % dintre bărbați gătesc și se ocupă de gospodărie zilnic.	35 % dintre femei au fost supuse la violență fizică și/sau sexuală cel puțin o dată începând cu vârsta de 15 ani. - Costurile datorate violenței împotriva femeilor în Germania sunt estimate la 36 miliarde EUR pe an, reprezentând pierderi economice, utilizarea unor servicii și costuri personale.
Estonia	- Rata de ocupare a forței de muncă în echivalent normă întreagă este de 50 % la femei și de 64 % la bărbați. 15 % dintre femei lucrează cu fracțiune de normă, față de 7 % în cazul bărbaților.	35 % dintre femei îngrijesc membrii familiei timp de cel puțin o oră pe zi, față de 31 % în cazul bărbaților. 76 % dintre femei și 45 % dintre bărbați gătesc și se ocupă de gospodărie zilnic.	34 % dintre femei au fost supuse la violență fizică și/sau sexuală cel puțin o dată începând cu vârsta de 15 ani. - Costurile datorate violenței împotriva femeilor în Estonia sunt estimate la 590 milioane EUR pe an, reprezentând pierderi economice, utilizarea unor servicii și costuri personale.
Spania	- Rata de ocupare a forței de muncă în echivalent normă întreagă este de 36 % la femei și de 50 % la bărbați. 25 % dintre femei lucrează cu fracțiune de normă, față de 8 % în cazul bărbaților.	56 % dintre femei îngrijesc membrii familiei timp de cel puțin o oră pe zi, față de 36 % în cazul bărbaților. 85 % dintre femei și 42 % dintre bărbați gătesc și se ocupă de gospodărie zilnic.	22 % dintre femei au fost supuse la violență fizică și/sau sexuală cel puțin o dată începând cu vârsta de 15 ani. - Costurile violenței împotriva femeilor în Spania sunt estimate la 21 miliarde EUR pe an, reprezentând pierderi economice, utilizarea unor servicii și costuri personale.

Ce presupune în practică integrarea perspectivei de gen în buget ⁽¹²⁾?

Analiza bugetară din perspectivă de gen – Punct de plecare

Analiza bugetară din perspectivă de gen este o componentă esențială a procesului de integrare a perspectivei de gen în cadrul bugetului. Este punctul de plecare al activităților de promovare a egalității de gen și a drepturilor femeilor prin politici și procese bugetare. De asemenea,

analiza contribuie la respectarea transparenței în privința repartizării și a impactelor bugetare – un principiu central al bunei guvernante. Printre diferitele aspecte abordate de analiza bugetară din perspectivă de gen se numără cheltuielile și veniturile, politicile macroeconomice și eficacitatea prestării de servicii și a investițiilor. În practică, există o gamă largă de metode și instrumente de analiză care sunt frecvent adaptate în sensul integrării perspectivei de gen în buget. După cum vom observa, acest set de instrumente explorează modalitățile de consolidare a analizei bugetare din perspectivă de gen în contextul proceselor bugetare de repartizare a fondurilor UE.

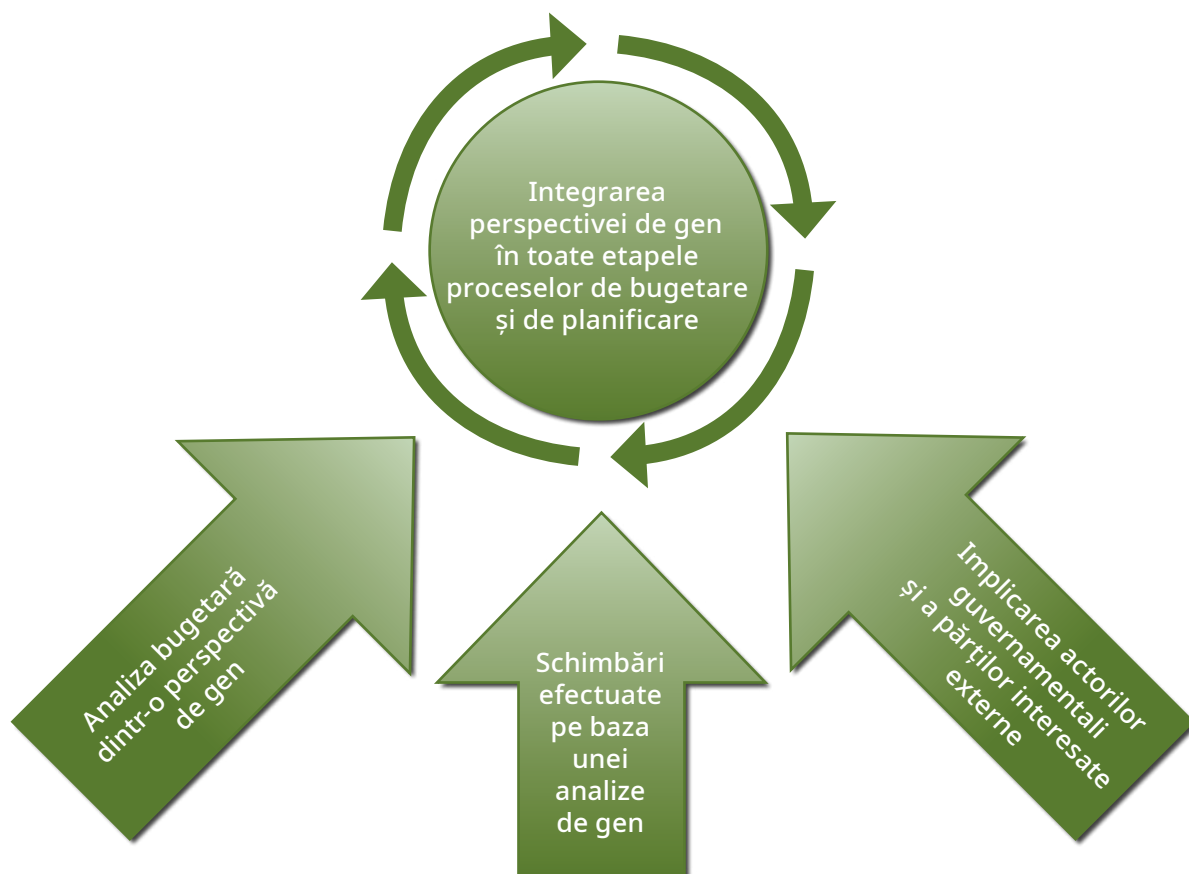
⁽¹²⁾ Vezi EIGE, 2019, pp. 12-13.

Procese de integrare a perspectivei de gen în buget: în direcția restructurării și a schimbării

Integrarea perspectivei de gen în buget presupune un proces de schimbare. Analiza bugetară din perspectivă de gen nu este o realizare în sine, ci reprezintă o parte esențială dintr-un proces mai amplu. O analiză bugetară din perspectivă de gen identifică disparitățile și provocările legate de această perspectivă care oferă fundamentul

pentru formularea obiectivelor de combatere a inegalităților de gen și pentru definirea indicatorilor corespunzători în vederea măsurării progresului. La rândul lor, obiectivele și indicatorii respectivi sunt utilizați pentru orientarea activităților și modificarea alocărilor bugetare (sau a încasării veniturilor) în vederea obținerii rezultatelor dorite. În privința noilor cicluri bugetare și de planificare, sunt importante informațiile provenite din monitorizarea, evaluarea și revizuirile amănunțite ale progresului, efectuate în mod regulat și care au la bază indicatorii stabiliți.

Figura 2. Cadrul conceptual al integrării perspectivei de gen în buget



Implicarea actorilor guvernamentali și a părților interesate externe

Responsabilitatea principală pentru integrarea perspectivei de gen în cadrul bugetelor și al administrațiilor publice le revine actorilor obișnuiți implicați în procesele bugetare și de planificare publice. Cu toate acestea, atât literatura de specialitate, cât și practica demonstrează că integrarea perspectivei de gen în buget are cele mai bune rezultate atunci când sunt implicați reprezentanți ai guvernelor și părți interesate externe. Acești actori diferiți joacă roluri complementare, care contribuie la realizarea deplină a integrării perspectivei de

gen în buget. Similar transparenței, participarea reprezintă un alt principiu de bază al unei bune guvernante. Prin urmare, participarea diferitelor părți interesate reprezintă o altă parte esențială a procesului de bună integrare a perspectivei de gen în buget. După cum vom observa în cadrul descrierii acestui set de instrumente, susținerea din partea actorilor care au responsabilități directe în cadrul proceselor bugetare este vitală – mai exact, aceștia dețin responsabilitățile principale privind execuția unor bugete care să ia în considerare dimensiunea de gen în cadrul acestor procese. În continuarea prezentării acestui set de instrumente vom analiza propunerile de implicare

a mai multor părți interesate în integrarea eficace a perspectivei de gen în buget.

Integrarea perspectivei de gen în bugetul fondurilor UE

Am văzut ce înseamnă integrarea perspectivei de gen în buget și care este raționamentul din spatele acesteia. Acum vom analiza în ce fel integrarea perspectivei de gen în bugetul fondurilor UE poate duce la:

- respectarea cerințelor juridice ale UE;
- promovarea responsabilizării și a transparenței în planificarea și gestionarea finanțelor fondurilor UE, prin:
 - evidențierea diferitelor impacturi pe care activitățile și modul de repartizare a fondurilor UE le pot avea asupra femeilor și bărbaților, inclusiv în funcție de etapa vieții în care se află, sau de circumstanțele lor economice și sociale;
 - luarea în considerare a acestor aspecte în toate etapele de implementare a fondurilor UE;
 - sporirea participării femeilor și a bărbaților în cadrul proceselor bugetare; și
 - încurajarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sub toate aspectele, în întreaga lor diversitate, promovând în mod specific drepturile femeilor, prin revizuirea deciziilor de finanțare, printre altele, astfel încât să se asigure contribuția acestora la promovarea egalității de gen, și nu la consolidarea disparităților existente.

Integrarea perspectivei de gen în buget ca metodă de respectare a cerințelor juridice ale UE

Ce înseamnă acest lucru?

Integrarea perspectivei de gen în buget nu reprezintă în mod specific o cerință metodologică necesară pentru planificarea și punerea în aplicare a programelor finanțate prin fonduri UE, însă este cea mai cuprinzătoare și transparentă metodă de îndeplinire a cerințelor și obligațiilor referitoare

la egalitatea de gen, definite prin regulamentele privind fondurile UE.

Aceste cerințe, prevăzute în propunerea Comisiei vizând un regulament privind dispozițiile comune (RDC) [COM(2018) 375 final] ca bază a tuturor programelor finanțate prin fonduri UE, cuprind:

- cerința ca egalitatea de gen să fie considerată principiu orizontal;
- definirea partenerilor care vor fi implicați în procesele de programare și punere în aplicare a programelor, inclusiv a „organismelor responsabile de promovarea egalității de gen”; și
- obligația autorităților de management „să instituie și să aplice criterii și proceduri nediscriminatorii, transparente [și] care asigură egalitatea de gen” (articolul 67).

Pe lângă Regulamentul privind dispozițiile comune propus, în regulamentele specifice fondurilor sunt definite cerințe suplimentare pentru luarea în considerare a egalității de gen:

- acest lucru este valabil în special în cazul Regulamentului privind Fondul social european Plus (FSE+), în care există un obiectiv specific care vizează participarea femeilor la piața muncii și un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată, inclusiv accesul la servicii de îngrijire a copilului;
- regulamentele privind Fondul european de dezvoltare regională (FEDR) și Fondul de coeziune reafirmă în mare parte cerințele deja definite în RDC, în special cerința ca egalitatea de gen să fie considerată principiu orizontal;
- Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR) ⁽¹³⁾ reiterează accentul pus în RDC pe nevoia ca „organismele responsabile de promovarea egalității de șanse între femei și bărbați” să fie implicate ca parteneri, „după caz” ⁽¹⁴⁾, și definește cerința ca autoritățile de management să informeze organismele implicate în promovarea egalității de șanse între femei și bărbați cu privire la posibilitățile de a primi finanțare.

⁽¹³⁾ Vă rugăm să rețineți că propunerea Comisiei pentru RDC 2021-2027 nu se aplică în cazul FEADR.

⁽¹⁴⁾ Articolul 94 din Regulamentul PAC/FEADR [COM(2018) 392 final]. Descriere completă la Instrumentul 1.

Integrarea perspectivei de gen în buget ca metodă de promovare a responsabilizării și transparenței în planificarea și gestionarea finanțelor publice

Ce înseamnă acest lucru?

O parte importantă a procesului de integrare a perspectivei de gen în buget constă în analiza impactului pe care îl au bugetele asupra femeilor și bărbaților. Astfel, integrarea perspectivei de gen în buget devine esențială pentru monitorizarea modului în care bugetele publice sunt gestionate în vederea respectării obiectivelor naționale privind egalitatea de gen. Integrarea perspectivei de gen în buget reprezintă „un mecanism de stabilire a modului în care angajamentele guvernului privind egalitatea de gen sunt traduse în angajamente bugetare” ⁽¹⁵⁾ – în esență, integrând perspectiva de gen în buget, guvernele trebuie să își asume responsabilitatea pentru angajamentele luate privind politica în materie de egalitate de gen. Toate

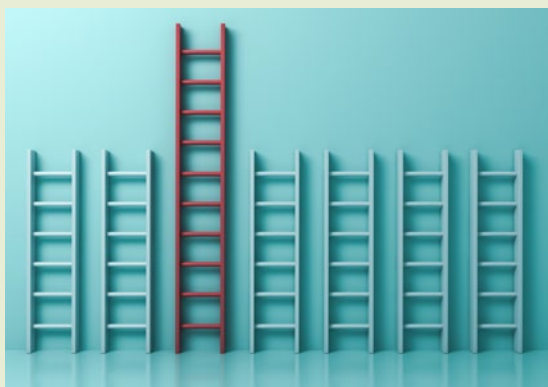
instituțiile de audit, parlamentele, societatea civilă și mass-media au un rol crucial în monitorizarea guvernelor și în tragerea lor la răspundere pentru bugetele publice. Organizația Women’s Budget Group din Regatul Unit este un bun exemplu de implicare a societății civile în acest sens ⁽¹⁶⁾.

Dacă este aplicată în mod sistematic, integrarea perspectivei de gen în buget poate contribui la creșterea participării, punând la dispoziție mecanisme care să ia în considerare dimensiunea de gen în ceea ce privește participarea la procesele bugetare. Pe de altă parte, acest lucru ajută și la creșterea transparenței. De exemplu, stabilirea unor practici de consultare publică și de participare la elaborarea bugetului, sau de participare publică la monitorizarea bugetelor, stimulează participarea în cadrul proceselor bugetare ⁽¹⁷⁾, în măsura în care se asigură participarea în mod egal a femeilor și a bărbaților, în întreaga lor diversitate, și se ține cont de contribuția acestora în mod egal.



Spania: orientarea acțiunilor din cadrul programului operațional într-o direcție mai favorabilă „egalității de gen”

© amasterphotographer/
Shutterstock.com



În Spania, în cadrul eforturilor de realizare a obiectivelor prin intermediul fondurilor UE este recunoscută importanța unei analize de gen de înaltă calitate. Noile investiții pot genera noi disparități. De exemplu, analiza de gen a scos la iveală faptul că noile tehnologii din cadrul serviciilor de administrație publică – cum ar fi guvernarea electronică sau e-guvernare – ar putea rezulta într-o scădere a numărului de angajați efectivi în domeniul administrației publice. Acest lucru va avea cel mai mare impact negativ asupra fe-

meilor, deoarece majoritatea angajaților din acest sector sunt femei. În același timp, s-a descoperit că serviciile electronice au un posibil impact pozitiv asupra echilibrului dintre viața profesională și cea privată, accelerând procedurile administrative care necesitau mult timp și reducând sarcinile privind îngrijirea prin furnizarea de servicii pe cale electronică, cum ar fi servicii medicale.

Această situație a fost identificată și abordată în cadrul programelor operaționale spaniole, care sunt aliniate obiectivelor strategiei naționale privind egalitatea de gen din Spania. Participarea activă a organismelor de promovare a egalității de gen la nivel național și subnațional la monitorizarea și evaluarea programelor operaționale a facilitat promovarea egalității de gen în toate etapele programelor operaționale.

⁽¹⁵⁾ Sharp, R. & Broomhill, R., „Budgeting for Equality: the Australian experience” („Elaborarea bugetului cu respectarea egalității: Experiența australiană”), *Feminist Economics*, 8(1), 2002, p. 26.

⁽¹⁶⁾ Pentru mai multe informații, accesați <https://wbg.org.uk>

⁽¹⁷⁾ EIGE, *Gender budgeting* (Integrarea perspectivei de gen în buget), Vilnius, 2017, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

Pe lângă aprofundarea analizei de gen, inițiative precum Rețeaua națională de promovare a egalității de gen în cadrul utilizării fondurilor europene din Spania ⁽¹⁸⁾ au constituit instrumente esențiale de diseminare a experiențelor, a bunelor practici, a activităților-pilot, a formării și a dezvoltării capacităților, facilitând totodată colaborarea și cooperarea între administratorii de fonduri. Rețeaua pune la dispoziție:

- o serie de ghiduri;
- organizarea de inițiative de formare;
- recomandări tehnice pentru administratorii de fonduri;
- asistență pentru inițiativele locale, părțile interesate responsabile de aceste inițiative având posibilitatea de a transmite documente cu observații și revizui, precum și
- culegerea permanentă de experiențe în cadrul bazei de date.

Integrarea perspectivei de gen în buget ca metodă de creștere a participării femeilor și bărbaților la procesele bugetare

Ce înseamnă acest lucru?

Promovarea participării egale la procesele bugetare se poate realiza în mai multe feluri. Având în vedere că integrarea perspectivei de gen în buget se bazează pe buna guvernare, scopul acesteia este de a intensifica participarea părților interesate la procesele bugetare, prin consultări și prin utilizarea unor date defalcate pe sexe. Trebuie menționat că, în sine, integrarea perspectivei de gen în buget nu garantează caracterul participativ al procesului. Pentru ca procesele bugetare să devină incluzive sunt necesare măsuri specifice.

Cu toate acestea, prin luarea unor măsuri de

implicare activă și în egală măsură a femeilor și a bărbaților în timpul elaborării bugetelor publice, se poate garanta participarea acestora la deciziile care îi afectează. Îmbunătățirea diversității din punctul de vedere al participării înseamnă și luarea în considerare a caracteristicilor diverse ale femeilor și ale bărbaților – cum ar fi vârsta, rasa, etnia, religia, educația, existența unui handicap, contextul socioeconomic și orientarea sexuală, printre altele ⁽¹⁹⁾. În cazul fondurilor UE, acest lucru presupune organizarea de consultări care să implice diverse părți interesate și diverși reprezentanți – autorități, experți, organizații neguvernamentale (ONG-uri), parteneri sociali etc. Este vital să se asigure informarea acestor părți interesate importante cu privire la potențialele oportunități care pot fi create prin intermediul fondurilor și să li se permită să își exprime prioritățile și interesele legate de eventualele proiecte.

Austria: participare la integrarea perspectivei de gen în bugetul fondurilor UE

În Austria, mai multe organizații care activează în domeniul egalității de gen participă la bugetarea fondurilor UE. În cazul bugetului aferent Fondului european de dezvoltare regională (FEDR), printre organizațiile participante se numără Kinderfreunde (organizație care se ocupă de serviciile de îngrijire a copilului), Landesfrauenbeauftragte (funcționari pentru statutul femeii la nivelul provinciilor austriece), Initiative Frau&Arbeit (Inițiative privind femeile și munca) și FEMAIL-Fraueninformationszentrum Vorarlberg (Centru de informații pentru femei).

O serie de acțiuni au contribuit la includerea experților în materie de gen și a partenerilor, cum ar fi:

- grupuri de dezbateri tematice care implică experți în materie de gen;

⁽¹⁸⁾ Pentru mai multe informații, accesați <http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es>

⁽¹⁹⁾ EIGE, *Gender budgeting* (Integrarea perspectivei de gen în buget), Vilnius, 2017, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

- conferințe deschise care țin o zi întreagă și în care se discută rezultatele preliminare ale observațiilor publice privind proiectul de buget; și
- implicarea unui reprezentant național oficial specializat în egalitatea de gen [de la Bundeskanzleramt (BKA) – Cancelaria Federală], implicarea mai largă a experților în materie de gen și asigurarea unei participări echilibrate a femeilor și a bărbaților în cadrul grupurilor care se ocupă cu programarea.

Ca rezultat al acestei participări, cunoștințele experților au fost integrate în procesele de concepere a proiectului de buget și în procesele bugetare conexe. Asigurând participarea organizațiilor dedicate promovării egalității de gen, combaterii discriminării și promovării drepturilor oamenilor, Austria a putut asigura respectarea tratatelor UE, a articolului 7 din Constituție și a politicilor naționale ⁽²⁰⁾.

Integrarea perspectivei de gen în buget ca metodă de promovare a egalității de șanse între femei și bărbați în întreaga lor diversitate

Ce înseamnă acest lucru?

Analiza bugetară dintr-o perspectivă de gen sporește cunoștințele cu privire la nevoile femeilor și ale bărbaților, precum și efectele distributive și impacturile alocării resurselor asupra femeilor și bărbaților în întreaga lor diversitate. Astfel, integrarea perspectivei de gen în buget pune bazele pentru un proces decizional mai bun, care se bazează pe dovezi într-o măsură mai mare. La rândul său, acest lucru contribuie la utilizarea mai eficace a fondurilor publice pentru promovarea egalității

de gen și protejarea tuturor drepturilor noastre umane – inclusiv a drepturilor acelor persoane care sunt prea des neglijate.

Egalitatea de gen reprezintă un principiu fundamental al Uniunii Europene, care atrage după sine și multe beneficii socioeconomice. Cercetările au arătat că prin reducerea disparității de gen se obțin o multitudine de efecte pozitive – care generează o creștere economică mai mare, mai multe locuri de muncă, copii mai sănătoși, o productivitate mai mare a muncii și guverne mai receptive ⁽²¹⁾. Deși creșterea economică poate avea efecte pozitive asupra statutului economic al femeilor, progresul în materie de incluziune și egalitate de gen necesită ca deciziile de politică economică să fie bazate pe o solidă analiză de gen ⁽²²⁾.

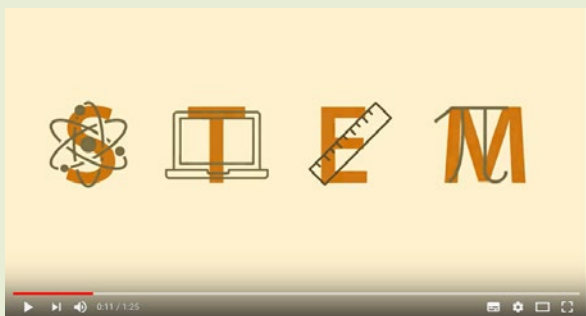
⁽²⁰⁾ Programul operațional IGJ/EFRE 2014-2020.

⁽²¹⁾ Stotsky, J., *Gender budgeting: fiscal context and current outcomes. International Monetary Fund working paper* (Integrarea perspectivei de gen în buget: context fiscal și rezultate curente. Document de lucru al Fondului Monetar Internațional), WP/16/149, Washington DC, 2016; Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B., Schwartz, G., *Women, Work and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity. IMF staff discussion note* (Femeile, munca și economia: câștiguri macroeconomice generate de egalitatea de gen. Notă de discuție pentru personalul din cadrul FMI), SDN/13/10, Washington DC, 2013, disponibil la adresa: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>; EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the model* (Beneficiile economice ale egalității de gen în Uniunea Europeană: Raport privind aplicarea empirică a modelului), 2017, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>; EIGE, *Economic benefits of gender equality in the European Union: Literature review: existing evidence and methodological approaches* (Beneficiile economice ale egalității de gen în Uniunea Europeană: Trecere în revistă a literaturii de specialitate: dovezi existente și abordări metodologice), Vilnius, 2017, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-literature-review-existing-evidence-and-methodological-approaches>; EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the EU: EU and EU Member States overviews* (Beneficiile economice ale egalității de gen în UE: Sinteze privind UE și statele sale membre), Vilnius, 2017, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-eu-eu-and-eu-member-states-overviews>; EIGE, *Evidence of economic benefits of gender equality in other policy areas* (Dovezi privind beneficiile economice ale egalității de gen în alte domenii de politică), Vilnius, 2017, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/economic-benefits-gender-equality-policy-areas.pdf>

⁽²²⁾ Kabeer, N., „Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development” („Capacitarea economică a femeilor și creșterea favorabilă incluziunii: dezvoltarea piețelor muncii și a întreprinderilor”), Notă de discuție 29/12, Centre for Development Policy & Research, London, UK, 2012, disponibil la adresa: <https://www.soas.ac.uk/cdpr/publications/papers/file80432.pdf>

Vizionați aceste două videoclipuri pentru a înțelege mai bine beneficiile economice pe care le aduce egalitatea de gen. Puteți selecta subtitrarea în propria limbă:

Beneficiile economice ale egalității de gen: STIM (știință, tehnică, inginerie și matematică) ⁽²³⁾



Beneficiile economice ale egalității de gen: Activități desfășurate pe piața muncii și egalitatea salarială ⁽²⁴⁾



Integrarea perspectivei referitoare la egalitatea de gen în buget pune accent pe procesul de alocare a resurselor ca fiind o componentă a procesului decizional privind prioritățile în materie de politică, a implementării măsurilor politice și a evaluării

rezultatelor. Punerea în aplicare a integrării perspectivei de gen în buget înseamnă utilizarea unei serii de instrumente de **analiză** și de **evaluare** bazate pe criterii de gen care sunt prezentate în detaliu în continuare. Aceste instrumente ajută factorii decizionali să înțeleagă mai bine diferențele dintre viața unei femei și cea a unui bărbat, precum și modalitățile în care aceștia utilizează diferit serviciile, resursele și timpul avut la dispoziție și motivațiile care stau la baza acestui comportament diferit. Videoclipul următor prezintă o ilustrare a modului în care integrarea perspectivei de gen în buget ridică la un nivel superior practicile de analiză și de luare a deciziilor privind utilizarea resurselor publice. Mai exact, integrarea perspectivei de gen în buget contribuie la realizarea egalității de gen, la îmbunătățirea vieții populației și la impulsivarea creșterii și a ocupării forței de muncă, astfel încât să devină mai sustenabile și mai favorabile incluziunii ⁽²⁵⁾.

Pentru a înțelege mai bine conceptul integrării perspectivei de gen în buget sub aspect practic, vizionați acest videoclip privind sustenabilitatea în materie de egalitate de gen și de integrare a perspectivei de gen în buget, realizat de Asociația suedeză a autorităților locale și a regiunilor ⁽²⁶⁾.



⁽²³⁾ EIGE, *Economic benefits of gender equality: STEM* (Beneficiile economice ale egalității de gen: STIM), Vilnius, 2017, disponibil la adresa: <https://www.youtube.com/watch?v=64cCxFQnGvM>

⁽²⁴⁾ EIGE, *Economic benefits of gender equality: Labour market activity and equal pay* (Beneficiile economice ale egalității de gen: Activități desfășurate pe piața muncii și egalitatea salarială), Vilnius, 2017, disponibil la adresa: https://www.youtube.com/watch?v=afWKAs_XoRE

⁽²⁵⁾ EIGE, *Gender budgeting* (Integrarea perspectivei de gen în buget), Vilnius, 2017, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

⁽²⁶⁾ Asociația suedeză a autorităților locale și a regiunilor – SKR Jämställdhet, *Sustainable Gender Equality – a film about gender mainstreaming in practice* (Egalitatea de gen sustenabilă – un film despre integrarea perspectivei de gen în practică), Stockholm, 2014, disponibil la adresa: <https://www.youtube.com/watch?v=udSjBbGwJEg>

Secțiunea 3. De ce este importantă integrarea perspectivei de gen în bugetul fondurilor europene care fac obiectul gestiunii partajate?

Integrarea perspectivei de gen în buget este necesară pentru realizarea obiectivelor Uniunii Europene în materie de dezvoltare, de ocupare a forței de muncă și de coeziune socială. La nivelul UE, în ceea ce privește integrarea perspectivei de gen în buget există atât un **temei juridic, cât și unul politic** (vezi [Instrumentul 1](#)). De asemenea, această perspectivă aduce **câștiguri economice**. Studiile indică în mod clar existența unei legături între creșterea egalității de gen și ridicarea nivelului de dezvoltare și de ocupare a forței de muncă. „Dovezile confirmă că îmbunătățirea egalității de gen ar genera până la 10,5 milioane de locuri de muncă suplimentare până în 2050 și că rata ocupării forței de muncă în UE ar atinge aproape 80 %. De asemenea, această perspectivă ar putea avea un efect pozitiv și asupra produsului intern brut (PIB) pe cap de locuitor al UE, care ar putea crește cu până la aproape 10 % până în 2050”⁽²⁷⁾. Creșterea și crearea de locuri de muncă vor fi stimulate în mod special prin reducerea disparităților pe piața muncii și a celor legate de remunerație și educație.



Aplicarea pe deplin a perspectivei de gen în buget prin integrarea unor perspective de gen în cadrul ciclurilor aferente fondurilor UE va asigura următoarele:

- o mai mare calitate a punerii în aplicare a fondurilor UE, care să vizeze atât femeile, cât și bărbații, în întreaga lor diversitate;
- realizarea într-un mod mai eficient a obiectivelor legate de fondurile UE, deoarece integrarea perspectivei de gen în buget contribuie la o mai bună planificare, punere în aplicare și monitorizare, în același timp împiedicând perpetuarea disparităților;
- promovarea egalității de gen – un drept fundamental al omului;
- alocarea de resurse economice de care să beneficieze în egală măsură femeile și bărbații, în întreaga lor diversitate; și
- creșterea calității proiectelor bazate pe fondurile UE printr-o orientare mai bună și o realizare mai eficientă a scopurilor și obiectivelor generale.

Astfel cum s-a arătat în prezentul set de instrumente, egalitatea de gen este un drept fundamental recunoscut – o valoare de bază și un obiectiv esențial al UE. Egalitatea între femei și bărbați este un principiu consacrat în tratatul fondator al Uniunii Europene. Atât Pactul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, cât și Pilonul european al drepturilor sociale consacră egalitatea de gen și echilibrul mai bun dintre viața profesională și cea privată ca fiind elemente esențiale care trebuie integrate în cadrul fondurilor UE. Toate aceste angajamente întăresc temelia în vederea integrării perspectivei de gen în buget, în egală măsură cu angajamentele internaționale esențiale – care parcurg toată gama, de la [Declarația universală a drepturilor omului](#) până la [Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale](#)⁽²⁸⁾ și [Obiectivele de dezvoltare durabilă \(ODD\)](#). Egalitatea de gen nu reprezintă doar un obiectiv global independent în sine (ODD 5) și un

⁽²⁷⁾ EIGE, *Gender equality boosts economic growth* (Egalitatea de gen stimulează creșterea economică), Vilnius, 2017, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-boosts-economic-growth>

⁽²⁸⁾ ONU, *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale), New York, 1966, disponibil la adresa: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

element transversal în toate cele 17 obiective de dezvoltare durabilă, ci cadrul ODD include și un indicator specific privind integrarea perspectivei de gen în buget (indicatorul 5.c.1) ⁽²⁹⁾.

Pentru mai multe detalii cu privire la cadrul de reglementare a fondurilor UE și la importanța acordată luării în considerare a egalității de gen, vezi [Instrumentul 1](#).

Trei motive pentru care integrarea perspectivei de gen în bugetul fondurilor UE este esențială

1. Integrarea perspectivei de gen în buget înseamnă a duce o bună politică bugetară

Integrarea perspectivei de gen în buget contribuie la punerea în aplicare a unor standarde moderne privind principiile de gestionare a finanțelor publice. Printre acestea se numără responsabilizarea, transparența, orientarea spre performanță și rezultate și eficacitatea:

- **Responsabilizare:** Integrarea perspectivei de gen în buget reprezintă un mecanism important de asigurare a responsabilizării în ceea ce privește modul în care angajamentele politice în materie de egalitate de gen sunt respectate în cadrul utilizării fondurilor UE.
- **Transparență:** Integrarea perspectivei de gen în buget, dacă are loc în mod sistematic, poate să contribuie la creșterea participării în cadrul proceselor bugetare, sporind astfel transparența proceselor aferente fondurilor UE.
- **Orientare spre performanță și rezultate:** Integrarea în buget bazată pe rezultate creează o legătură mai strânsă între planificarea strategică și gestionarea finanțelor publice, consolidând raportul dintre țintele/obiectivele de politică privind fondurile UE și bugete.

O abordare autentică orientată spre performanță se poate produce numai în cazul în care integrarea perspectivei de gen în buget este inclusă în sistemul de bugetare bazat pe rezultate. Explicația constă în faptul că integrarea perspectivei de gen în buget pune la dispoziție dovezi privind performanța dintr-o perspectivă de gen. Astfel, integrarea perspectivei de gen în buget permite alocarea de resurse într-un mod eficace și favorabil incluziunii, precum și punerea în aplicare a obiectivelor atât în beneficiul femeilor, cât și al bărbaților, în întreaga lor diversitate.

- **Eficacitate:** Analiza bugetară din perspectivă de gen sporește capacitatea noastră de a înțelege diferitele nevoi ale femeilor și ale bărbaților, precum și efectele distributive și impactul resurselor fondurilor UE asupra acestora. Prin urmare, integrarea perspectivei de gen în buget reprezintă fundamentul pentru luarea mai multor decizii bazate pe dovezi care sunt vitale pentru a asigura utilizarea cu eficacitate și într-un mod care să răspundă nevoilor reale a finanțelor puse la dispoziție prin fondurile UE, astfel încât să poată fi eliminate decalajele actuale și să se reducă disparitățile persistente.

2. Integrarea perspectivei de gen în buget contribuie la punerea în aplicare a angajamentelor juridice și politice la nivelul UE

UE și statele sale membre au obligația de a promova egalitatea de gen și drepturile omului, inclusiv prin punerea în aplicare a angajamentelor juridice și politice menționate mai sus. Fondurile UE nu pot promova bunăstarea sau dezvoltarea sustenabilă și favorabilă incluziunii dacă sunt neglijate drepturile și nevoile a jumătate din populația UE. De aceea, integrarea perspectivei de gen în buget trebuie aplicată la nivelul sistemelor, proceselor și programelor aferente tuturor fondurilor UE; astfel, pot fi respectate angajamentele care promovează în mod concret egalitatea de gen.

⁽²⁹⁾ Pe lângă aceste trei acorduri, printre alte instrumente internaționale importante care abordează tema egalității de gen se numără: Convenția privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine, pentru o muncă de valoare egală (nr. 100) (1951/1953), Convenția privind drepturile politice ale femeilor (1952), Convenția privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și al exercitării profesiei (nr. 111) (1958/1960), Convenția privind lucrătorii care au responsabilități familiale (nr. 156) (1981/1983), Declarația privind eliminarea violenței împotriva femeilor (1993), Convenția privind protecția maternității (nr. 183) (2000/2002), Rezoluția privind promovarea egalității de gen, a egalității salariale și a protecției maternității realizată de Organizația mondială a muncii (OIM) (2004), Declarația de la Rio dată în cadrul simpozionului global privind implicarea bărbaților și a băieților în realizarea egalității de gen (2009) și Rezoluția privind egalitatea de gen ca preocupare principală pentru o muncă decentă, realizată de OIM (2009).

3. Integrarea perspectivei de gen în buget intensifică participarea femeilor și a bărbaților în cadrul proceselor bugetare

Integrarea perspectivei de gen contribuie la buna guvernanță. După cum s-a observat deja, o metodă esențială în acest sens este intensificarea participării la procesele bugetare. Implicând în mod

egal femeile și bărbații la elaborarea bugetelor fondurilor UE – de exemplu, prin consultări publice și prin utilizarea unor date defalcate pe sexe –, bugetele vor fi mai transparente și vor răspunde într-o măsură mai mare nevoilor, statele vor fi mai responsabile, iar obiectivele legate de fondurile UE vor fi puse în aplicare într-un mod mai eficace.

Secțiunea 4. Cum putem aplica integrarea perspectivei de gen în bugetele fondurilor UE? Instrumente practice și exemple din statele membre

Introducere

În această secțiune sunt prezentate instrumente practice și metode de integrare a perspectivei de gen în cadrul fondurilor europene care fac obiectul gestiunii partajate, utilizând descrieri detaliate, liste de verificare și exemple din diferite state membre. Utilizarea acestei structuri de sprijin pe parcursul proceselor de programare și punere în aplicare asigură integrarea coerentă a perspectivei egalității de gen. Instrumentele sunt structurate în conformitate cu cerințele propunerii Comisiei privind un regulament referitor la conținutul și punerea în aplicare a programelor operaționale finanțate prin fonduri UE, referindu-se la articolele propunerii de regulament.

În general, instrumentele sunt aplicabile pe parcursul proceselor de programare pentru toate fondurile UE. Cu toate acestea, trebuie luate în considerare contextele diferite. Cu excepția instrumentului 1 (care prezintă cele mai importante cerințe din cadrul propunerii de regulament a Comisiei) și a instrumentului 4 (privind opțiunile de promovare a echilibrului dintre viața profesională și cea privată), instrumentele nu prezintă o abordare specifică pentru fiecare fond UE. În schimb, instrumentele oferă un ajutor generic în vederea integrării unei perspective de gen coerente.

Instrumentele acordă atenție în special echilibrului dintre viața profesională și cea privată. Din perspectiva politicii europene, acest lucru se datorează faptului că echilibrul dintre viața profesională și cea privată a devenit deosebit de important în urma adoptării noii directive cu acest subiect. Măsurile de promovare a echilibrului dintre viața profesională și cea privată stabilite în cadrul fondurilor sunt corelate cu cele prevăzute în noua directivă și în Comunicarea Comisiei privind o inițiativă pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată⁽³⁰⁾, în care Comisia Europeană încurajează în mod explicit folosirea de finanțări din fondurile UE și din Fondul european pentru investiții strategice (FEIS) pentru punerea în aplicare a directivei. Accesați următorul link pentru mai multe informații despre [Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată](#). Pentru informații generale privind legătura dintre diferența de remunerare dintre femei și bărbați și echilibrul dintre viața profesională și cea privată, consultați următoarea [publicație a EIGE](#).

În această secțiune sunt prezentate 11 instrumente de aplicare a integrării perspectivei de gen în bugetele fondurilor UE, care sunt împărțite în trei subsecțiuni principale:

- Cadrul de reglementare al UE
- Programare la nivel național/subnațional și sprijin la nivel de proiect
- Raportare, monitorizare și evaluare

⁽³⁰⁾ Comisia Europeană, *Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul European și Social European și Comitetul Regiunilor: O inițiativă pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează*, COM(2017) 252 final, Bruxelles, 2017 disponibilă la: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

Cadrul de reglementare al UE

- Instrumentul 1: Conexiunea dintre fondurile UE și cadrul de reglementare al UE privind egalitatea de gen

Programare la nivel național/subnațional și sprijin la nivel de proiect

- Instrumentul 2: Analiza disparităților de gen și a nevoilor în funcție de gen la nivel național și subnațional
- Instrumentul 3: Operaționalizarea egalității de gen în obiectivele de politică (în acorduri de parteneriat) și în obiective/măsuri specifice (în cadrul programelor operaționale)
- Instrumentul 4: Coordonare și complementarități între fondurile UE pentru promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată
- Instrumentul 5: Definirea parteneriatelor și a guvernancei pe mai multe niveluri – identificarea partenerilor relevanți, rolul experților în materie de gen și componența comitetelor de monitorizare
- Instrumentul 6: Elaborarea de indicatori cantitativi și calitativi pentru promovarea egalității de gen
- Instrumentul 7: Definirea criteriilor de selecție a proiectelor care iau în considerare dimensiunea de gen
- Instrumentul 8: Monitorizarea alocării resurselor pentru egalitate de gen în cadrul fondurilor UE
- Instrumentul 9: Integrarea egalității de gen în elaborarea proiectelor

Raportare, monitorizare și evaluare (M&E)

Instrumentul 10: Integrarea perspectivei de gen în procesele de monitorizare și evaluare

Instrumentul 11: Raportarea cheltuielilor legate de resurse pentru egalitatea de gen în cadrul fondurilor UE

Cadrul de reglementare al UE



Instrumentul 1: Conexiunea dintre fondurile UE și cadrul de reglementare al UE privind egalitatea de gen

Prezentare introductivă a instrumentului

Acest instrument evidențiază politicile principale ale UE și obiectivele legate de egalitate de gen relevante pentru fondurile Uniunii Europene care fac obiectul gestiunii partajate ⁽³¹⁾. Scopul instrumentului este de a susține statele membre și autoritățile de management în procesul de aliniere a planificării și punerii în aplicare a programelor finanțate prin fonduri UE la strategiile și cadrele de reglementare în domeniul egalității de gen ale UE.

Bază legislativă și de reglementare pentru politicile UE privind egalitatea de gen

Uniunea Europeană se bazează pe statul de drept. Aceasta înseamnă că orice măsură luată de UE derivă din tratatele care au fost aprobate în mod voluntar și democratic de toate statele membre ale Uniunii Europene. Tratatele sunt acorduri cu forță juridică obligatorie între statele membre ale UE, care stabilesc obiectivele UE, regulile de funcționare a instituțiilor europene, procedura de luare a deciziilor și relațiile existente între Uniune și statele membre ⁽³²⁾.



Abordarea UE cu privire la egalitatea de gen

Egalitatea între femei și bărbați este recunoscută la nivelul UE ca fiind un principiu fundamental, o valoare de bază a UE și o condiție necesară pentru realizarea obiectivelor UE de dezvoltare, de ocupare a forței de muncă și de coeziune socială.

Începând din 1996, Comisia s-a angajat într-o „dublă abordare”, menită să asigure realizarea egalității de gen. Această abordare presupune integrarea unei perspective de gen în toate politicile, punând totodată în aplicare măsuri specifice de eliminare, prevenire sau remediere a disparităților de gen. Cele două abordări sunt strâns legate și nu sunt interschimbabile. Integrarea perspectivei de gen nu reprezintă un obiectiv politic în sine, ci o cale de realizare a egalității de gen.

Sursă: EIGE, *What is gender mainstreaming?* (Ce înseamnă integrarea perspectivei de gen?), 2016, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0216878enn.pdf>

Egalitatea de gen este o valoare fundamentală a Uniunii Europene, consacrată în principalele documentele juridice și de politică ale UE:

- Articolul 2 și articolul 3 alineatul (3) din [Tratatul](#)

[privind Uniunea Europeană](#) (TUE – tratatul fondator) ⁽³³⁾, articolele 21 și 23 din [Carta drepturilor fundamentale](#) ⁽³⁴⁾ și articolul 8 din [Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene](#) (TFUE) ⁽³⁵⁾ cheamă la asigurarea egalității între femei

⁽³¹⁾ Bazat pe propunerea Comisiei privind RDC post-2020.

⁽³²⁾ Uniunea Europeană (f.d.), *Tratatele UE*, Bruxelles, disponibil la adresa: https://europa.eu/european-union/law/treaties_ro

⁽³³⁾ Uniunea Europeană, *Tratatul privind Uniunea Europeană*, Bruxelles, 2007, disponibil la adresa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>

⁽³⁴⁾ Uniunea Europeană, *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene*, Bruxelles, 2000, disponibil la adresa: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_ro

⁽³⁵⁾ Uniunea Europeană, *Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene*, Bruxelles, 2007, disponibil la adresa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

și bărbați. Articolul 8 din TFUE, de exemplu, solicită în mod explicit Uniunii Europene „să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei” în toate acțiunile sale (integrarea perspectivei de gen).

- **Tratatul de la Lisabona** ⁽³⁶⁾ include un angajament privind egalitatea de gen, prin Declarația nr. 19, anexată la Actul final al Conferinței interguvernamentale care a adoptat Tratatul de la Lisabona ⁽³⁷⁾.
- Printre obiectivele **Politicii de creștere economică a UE (Europa 2020)** ⁽³⁸⁾ se numără creșterea participării femeilor la piața muncii. În plus, printre **obiectivele de la Barcelona** ⁽³⁹⁾ se numără un obiectiv specific, care vizează asigurarea serviciilor de îngrijire a copiilor, în vederea facilitării echilibrului între viața profesională și cea privată atât în rândul femeilor, cât și al bărbaților.
- Problemele referitoare la diferența de remunerare și la diversitatea organizatorică reprezintă priorități clare pentru Comisia Europeană, fiind direct legate de obiectivele privind fondurile UE. Aceste priorități europene au fost stabilite în Directiva 2014/95/UE, cu forță juridică obligatorie (în ceea ce privește prezentarea de informații nefinanciare și de informații privind diversitatea de către anumite întreprinderi și grupuri mari), în Recomandarea 2014/124/UE neobligatorie (referitoare la consolidarea

principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență) și în planul de acțiune al UE 2017-2019: „Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați” ⁽⁴⁰⁾.

- Cadrul **Angajamentului strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019** ⁽⁴¹⁾ evidențiază faptul că fondurile UE sunt cel mai important instrument de investiții, inclusiv în ceea ce privește promovarea egalității de gen, prin:
 - monitorizare continuă a statelor membre și susținerea lor în realizarea obiectivelor de la Barcelona privind structurile de îngrijire pentru copii;
 - luarea în considerare a rezultatelor unei consultări publice privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată ⁽⁴²⁾;
 - sprijinirea eforturilor depuse de companii pentru a mări participarea femeilor pe piața muncii, prin promovarea platformelor dedicate Cartei privind diversitatea ⁽⁴³⁾;
 - integrarea perspectivei de gen în cadrul punerii în aplicare a **Agendei europene privind migrația**, prin combaterea obstacolelor întâmpinate de femeile migrante în ceea ce privește ocuparea unui loc de muncă și ajutând statele membre să valorifice la maximum posibilitățile oferite de Fondul social european (FSE) în acest sens; și ⁽⁴⁴⁾
 - acțiuni de sensibilizare pentru promovarea spiritului antreprenorial în rândul femeilor, inclusiv prin lansarea unei platforme electronice pentru femeile antreprenoare (2016), prin

⁽³⁶⁾ Parlamentul European, *Fișe descriptive despre Uniunea Europeană: Tratatul de la Lisabona*, Bruxelles, 2018, disponibil la adresa: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro/sheet/5/the-treaty-of-lisbon>

⁽³⁷⁾ Parlamentul European, *Fișe descriptive despre Uniunea Europeană: Egalitatea între bărbați și femei*, Bruxelles, 2018, disponibil la adresa: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro/sheet/59/equality-between-men-and-women>

⁽³⁸⁾ Comisia Europeană, *Strategia Europa 2020*, Bruxelles, 2010, disponibil la adresa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=ro>

⁽³⁹⁾ Comisia Europeană, *Raport al Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind dezvoltarea structurilor de îngrijire pentru copiii de vârstă mică în vederea sporirii participării femeilor la piața forței de muncă, a obținerii echilibrului între viața profesională și cea privată pentru părinții care lucrează și a realizării unei creșteri durabile și favorabile incluziunii în Europa („obiectivele de la Barcelona”)*, Bruxelles, 2018, disponibil la adresa: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf

⁽⁴⁰⁾ Comisia Europeană (n.d.), *EU Action against Pay Discrimination* (Planul de acțiune al UE 2017-2019 – Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați), disponibil la adresa: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en

⁽⁴¹⁾ Comisia Europeană, *Angajamentul strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2016-2019*, Bruxelles, 2015, disponibil la adresa: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

⁽⁴²⁾ Comisia Europeană, *Prima fază a consultării partenerilor sociali, în conformitate cu articolul 154 din TFUE, privind măsurile posibile de rezolvare a problemelor legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată cu care se confruntă părinții și îngrijitorii care lucrează*, C(2015) 7754 final, Bruxelles, 2015.

⁽⁴³⁾ Comisia Europeană, Direcția Generală Justiție și Consumatori, *Tackling discrimination* (Combaterea discriminării), Bruxelles, 2019, disponibil la adresa: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm

⁽⁴⁴⁾ Comisia Europeană, *Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: O agendă europeană privind migrația*, COM(2015) 240 final, Bruxelles, 2015, disponibil la adresa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015DC0240&qid=1591886945030&from=RO>

crearea unei rețele europene a investitoarelor providențiale (*women business angels*) (2016) și a unor platforme în cadrul rețelei de promovare a femeilor antreprenoare în mediul online (Women's Web Entrepreneurs Hubs).

- **Pactul pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2011-2020** ⁽⁴⁵⁾ include trei aspirații principale ale UE cu privire la egalitatea de gen:
 - reducerea disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și protecția socială;
 - promovarea unui echilibru mai bun între viața profesională și cea privată pentru femei și bărbați pe parcursul întregii vieți; și
 - combaterea tuturor formelor de violență împotriva femeilor.
- **Pilonul european al drepturilor sociale** ⁽⁴⁶⁾, introdus de instituțiile UE în cadrul Summitului social pentru creștere și locuri de muncă echitabile din noiembrie 2017, stabilește 20 de principii esențiale care stau la baza unui cadru de convergență către crearea unor condiții mai bune de viață și de muncă la nivelul UE. Documentul este structurat în jurul a trei categorii: egalitate de șanse și de acces pe piața muncii (inclusiv „al doilea principiu esențial: egalitatea de gen”) ⁽⁴⁷⁾, condiții de muncă echitabile, protecție socială și incluziune socială. Corelarea acestor elemente cu viitoarea punere în aplicare a fondurilor UE, în special cu noul Fond social european Plus (FSE+), are ca scop susținerea punerii în aplicare a pilonului.
- Recent adoptata **Directivă privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată** [Directiva (UE) 2019/1158] ⁽⁴⁸⁾ promovează puternic egalitatea de gen și se axează pe respectarea elementelor-cheie ale Pilonului european al drepturilor sociale (al nouălea principiu esențial: echilibrul dintre viața profesională și cea privată) ⁽⁴⁹⁾, prin intermediul unor măsuri juridice și politice:
 - măsură juridică: introducerea concediului de paternitate. În perioada nașterii copilului, tatăl sau echivalentul celui de al doilea părinte va putea să efectueze un concediu de paternitate de cel puțin 10 zile, care va fi compensat cel puțin la nivelul indemnizației pentru concediul medical;
 - măsură juridică: consolidarea dreptului actual de patru luni de concediu pentru creșterea copilului, două dintre aceste luni devenind netransferabile de la un părinte la altul. Nivelul de compensare a acestor luni va fi stabilit de statele membre;
 - măsură politică: utilizarea mai eficientă a fondurilor UE pentru îmbunătățirea serviciilor de îngrijire a copiilor și a celor pe termen lung;
 - măsură politică: eliminarea contrastimulentelor economice pentru cea de a doua persoană care contribuie la venitul familiei, care împiedică femeile să acceseze piața muncii sau să lucreze cu normă întreagă.

În 2015, toate statele membre ale Organizației Națiunilor Unite (ONU) – inclusiv toate statele membre ale UE – au adoptat **Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă** ⁽⁵⁰⁾ și obiectivele sale de

⁽⁴⁵⁾ Consiliul Uniunii Europene, *Concluziile Consiliului din 7 martie 2011 privind Pactul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2011-2020)*, Bruxelles, 2011, disponibil la adresa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

⁽⁴⁶⁾ Comisia Europeană, *Pilonul european al drepturilor sociale*, Bruxelles, 2017, disponibil la adresa: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_ro

⁽⁴⁷⁾ În cadrul celui de al doilea principiu esențial (egalitatea de gen) se specifică astfel: „Egalitatea de tratament și de șanse între femei și bărbați trebuie asigurată și promovată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește participarea pe piața forței de muncă, condițiile de angajare și evoluția carierei. Femeile și bărbații au dreptul la remunerare egală pentru muncă de valoare egală.” Pentru mai multe informații, vă rugăm să accesați următoarea adresă: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_ro

⁽⁴⁸⁾ Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului, disponibilă la adresa: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.ROM

⁽⁴⁹⁾ În cadrul celui de al nouălea principiu esențial (echilibrul dintre viața profesională și cea privată) se specifică astfel: „Părinții și persoanele cu responsabilități de îngrijire au dreptul la un concediu adecvat, la forme de muncă flexibile și dreptul de acces la servicii de îngrijire. Femeile și bărbații au un drept egal de acces la concedii speciale în vederea îndeplinirii responsabilităților de îngrijire și trebuie încurajați să utilizeze aceste concedii în mod echilibrat.”

⁽⁵⁰⁾ Adunarea Generală a ONU (2015), Rezoluția adoptată de Adunarea Generală la 25 septembrie 2015 – *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development* (Transformarea lumii în care trăim: Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă), New York, 2015, disponibil la adresa: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

dezvoltare durabilă (ODD). Egalitatea de gen este un element transversal în toate cele 17 obiective de dezvoltare durabilă, precum și un obiectiv global independent în sine (ODD 5: „Realizarea egalității de gen și capacitatea tuturor femeilor și fetelor”) ⁽⁵¹⁾. Alineatul 20 din Agenda 2030 evidențiază în mod

explicit importanța reducerii disparității de gen și susținerea egalității de gen prin integrarea sistematică a perspectivei de gen, iar cadrul privind ODD include și un indicator specific privind integrarea perspectivei de gen în buget (indicatorul 5.c.1).



Mai multe detalii despre obiectivele de dezvoltare durabilă ale ONU care vizează reducerea disparităților de gen și susținerea egalității de gen [alineatul (20) din Agenda 2030]

Realizarea egalității de gen și capacitatea femeilor și a fetelor vor facilita un progres substanțial în ceea ce privește toate obiectivele și țintele. Atingerea întregului potențial uman și realizarea unei dezvoltări durabile nu pot fi posibile dacă în continuare unei jumătăți din populație i se refuză accesul deplin la drepturile umane și la șanse egale. Femeile și fetele trebuie să beneficieze de acces echitabil la educație de calitate, de resurse economice și de participare politică, precum și de șanse în egală măsură cu bărbații și băieții în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, funcțiile de conducere și luarea de decizii pe toate planurile. Vom lua măsuri pentru o creștere semnificativă a investițiilor de reducere a disparității de gen și pentru a consolida sprijinul acordat instituțiilor în ceea ce privește egalitatea de gen și capacitatea femeilor la nivel global, regional și național. Toate formele de discriminare și de violență împotriva femeilor și fetelor vor fi eliminate, inclusiv prin angajamentul bărbaților și băieților. Integrarea sistematică a perspectivei de gen în punerea în aplicare a agendei este crucială.

Cerințe concrete pentru luarea în considerare a egalității de gen în cadrul fondurilor UE

Propunerea Comisiei privind regulamentul pentru perioada 2021-2027 definește o serie de **cerințe și obligații concrete** pentru statele membre și autoritățile de management în cazul programării și punerii în aplicare a programelor finanțate prin fonduri UE. Acestea **reprezintă cerințele minime pentru luarea în considerare a egalității de gen în cadrul fondurilor UE**. Însă acestea pot fi folosite și ca puncte de reper în vederea depășirii cerințelor minime privind punerea în aplicare deplină a dublei abordări cu privire la egalitatea de gen în cadrul fondurilor UE, în conformitate cu obligațiile prevăzute în tratat.

Cerințele prevăzute în propunerea de Regulament privind dispozițiile comune (RDC)

[COM(2018) 375 final] cuprind:

- cerința ca egalitatea de gen să fie considerată principiu orizontal [RDC, considerentul (5)];
- definirea partenerilor care vor fi implicați în procesele de programare și în timpul punerii în aplicare a programelor, inclusiv a „organismelor” responsabile de promovarea [...] egalității de gen” [RDC, articolul 6]; și
- obligația autorităților de management „să instituie și să aplice criterii și proceduri nediscriminatorii, transparente, care asigură egalitatea de gen” [RDC, articolul 67].

Cerința de **luare în considerare a egalității de gen ca principiu orizontal** trebuie interpretată ca fiind obiectivul de respectare a dublei abordări a UE în ceea ce privește egalitatea de gen, inclusiv a măsurilor specifice și a integrării perspectivei de gen într-un sens mai larg.

⁽⁵¹⁾ UN Women, *SDG 5: Achieve gender equality and empower all women and girls* (ODD 5: Realizarea egalității de gen și capacitatea tuturor femeilor și fetelor), New York, 2015, disponibil la adresa: <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>

**Mai multe detalii privind egalitatea de gen ca principiu orizontal [RDC, COM(2018) 375 final, considerentul (5) din preambul]**

În contextul implementării fondurilor ar trebui să fie respectate principiile orizontale prevăzute la articolul 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană („TUE”) și la articolul 10 din TFUE, inclusiv principiile subsidiarității și proporționalității prevăzute la articolul 5 din TUE, ținându-se seama de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Statele membre ar trebui să respecte, de asemenea, obligațiile Convenției Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap și să asigure accesibilitatea în conformitate cu articolul 9 din această Convenție și în conformitate cu legislația Uniunii de armonizare a cerințelor de accesibilitate aplicabile produselor și serviciilor. Statele membre și Comisia ar trebui să urmărească eliminarea inegalităților, promovarea egalității între bărbați și femei și integrarea perspectivei de gen, precum și combaterea discriminării pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Fondurile nu ar trebui să sprijine acțiuni care contribuie la orice formă de segregare.

Articolul 6, privind parteneriatele și guvernanta pe mai multe niveluri, solicită **implicarea partenerilor**

în toate eforturile de promovare a egalității de gen.

**Mai multe detalii privind implicarea partenerilor în promovarea egalității de gen [RDC, COM(2018) 375 final, articolul 6]**

- (1) *Fiecare stat membru organizează un parteneriat cu autoritățile regionale și locale competente. Parteneriatul respectiv include cel puțin următorii parteneri:*
- (a) *autoritățile urbane și alte autorități publice;*
 - (b) *partenerii economici și sociali;*
 - (c) *organismele relevante care reprezintă societatea civilă, partenerii de mediu și organismele responsabile de promovarea incluziunii sociale, a drepturilor fundamentale, a drepturilor persoanelor cu handicap, a egalității de gen și a nediscriminării.*

Articolul 67, privind „selectarea operațiunilor de către autoritatea de management”, prevede cerințele generale pentru **procedurile și criteriile de**

selecție a proiectelor care iau în considerare dimensiunea de gen.

**Mai multe detalii privind criteriile de selecție a proiectelor [RDC, COM(2018) 375 final, articolul 67]**

- (1) *Pentru selectarea operațiunilor, autoritatea de management trebuie să instituie și să aplice criterii și proceduri nediscriminatorii, transparente, care asigură egalitatea de gen și țin seama de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și de principiul dezvoltării durabile și de politica Uniunii în domeniul mediului, în conformitate cu articolul 11 și articolul 191 alineatul (1) din TFUE.*

Pe lângă Regulamentul privind dispozițiile comune, în regulamentele specifice fondurilor sunt definite cerințe suplimentare pentru luarea în considerare a egalității de gen. Acest lucru este valabil în special în cazul Fondului social european Plus (FSE+), iar în

cadrul Fondului european de dezvoltare regională (FEDR), al Fondului de coeziune și al Fondului european agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR) sunt menționate pe larg cerințele deja definite în propunerea de regulament privind dispozițiile comune.

Fondul social european Plus (FSE+)

Regulamentul privind Fondul social european Plus (FSE+) [COM(2018) 382 final] include obiective specifice, dintre care unul pune accentul pe promovarea participării femeilor la piața muncii și pe asigurarea unui echilibru mai bun între viața profesională și cea privată, inclusiv accesul la servicii de îngrijire

a copiilor [Regulamentul privind FSE+, articolul 4]. În cadrul acestuia se solicită în mod explicit luarea unor măsuri de susținere a egalității de șanse între femei și bărbați – de exemplu, se face apel la egalitatea de șanse pentru „a se asigura egalitatea dintre femei și bărbați pe tot parcursul pregătirii, punerii în aplicare, monitorizării și evaluării lor” [Regulamentul privind FSE+, articolul 6].



Mai multe detalii referitoare la cerințele privind egalitatea de gen în cadrul Regulamentului privind FSE+ [COM(2018) 382 final]

[Articolul 4 – Obiective specifice]: (1) FSE+ sprijină următoarele obiective specifice în domeniile de politică ale ocupării forței de muncă, educației, incluziunii sociale și sănătății, contribuind astfel la obiectivul de politică intitulat „O Europă mai socială prin implementarea Pilonului european al drepturilor sociale”, prevăzut la articolul [4] din [viitorul RDC]: [...] (iii) promovarea participării femeilor la piața muncii, a unui echilibru mai bun între viața profesională și cea privată, inclusiv accesul la servicii de îngrijire a copiilor, a unui mediu de lucru sănătos care să reducă riscurile la adresa sănătății, a adaptării la schimbare a lucrătorilor, a întreprinderilor și a antreprenorilor și a îmbătrânirii active și în condiții bune de sănătate.

[Articolul 6 – Egalitatea dintre femei și bărbați, egalitatea de șanse și nediscriminarea]: (1) Toate programele puse în aplicare în cadrul componentei FSE+ cu gestiune partajată, precum și operațiunile sprijinite de componentele „Ocuparea forței de muncă și inovare socială” și „Sănătate” asigură egalitatea dintre femei și bărbați pe tot parcursul pregătirii, punerii în aplicare, monitorizării și evaluării lor. De asemenea, programele și operațiunile respective promovează egalitatea de șanse pentru toți, fără discriminare pe criterii de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, pe tot parcursul pregătirii, punerii în aplicare, monitorizării și evaluării lor.

(2) Statele membre și Comisia sprijină, de asemenea, acțiuni punctuale specifice în vederea promovării principiilor menționate la alineatul (1) în cadrul oricărui obiectiv al FSE+, inclusiv a tranziției de la îngrijirea instituționalizată și în centre specializate la cea acordată în cadrul familiei și al comunității.

[Preambul]: (13) FSE+ ar trebui să urmărească promovarea ocupării forței de muncă prin intervenții active care să permită (re)integrarea pe piața muncii, în special a tinerilor, a șomerilor de lungă durată și a persoanelor inactive, precum și prin promovarea desfășurării de activități independente și a economiei sociale. FSE+ ar trebui să vizeze îmbunătățirea funcționării piețelor muncii prin sprijinirea modernizării instituțiilor implicate, cum ar fi serviciile publice de ocupare a forței de muncă, pentru a îmbunătăți capacitatea acestora de a furniza consiliere și orientare specifică intensificată pe parcursul căutării unui loc de muncă și al tranziției către încadrarea în muncă și pentru a spori mobilitatea lucrătorilor. FSE+ ar trebui să promoveze participarea femeilor la piața muncii prin măsuri menite să asigure, printre altele, un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată și un acces mai bun la serviciile de îngrijire a copiilor. FSE+ ar trebui, de asemenea, să vizeze asigurarea unui mediu de lucru sănătos și bine adaptat, pentru a răspunde riscurilor la adresa sănătății legate de evoluția formelor de muncă și de necesitățile forței de muncă în curs de îmbătrânire.

(28) Statele membre și Comisia ar trebui să se asigure că FSE+ contribuie la promovarea egalității dintre femei și bărbați, în conformitate cu articolul 8 din TFUE, pentru a favoriza egalitatea de tratament și de șanse între femei și bărbați în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește participarea la piața muncii, condițiile de angajare și evoluția carierei. De asemenea, acestea ar trebui să se asigure că FSE+ promovează egalitatea de șanse pentru toți, fără discriminare, în conformitate cu articolul 10 din TFUE, promovează integrarea în societate a persoanelor cu handicap în condiții de egalitate cu

toate celelalte și contribuie la punerea în aplicare a Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap. Aceste principii ar trebui să fie luate în considerare în toate dimensiunile și în toate etapele de pregătire, monitorizare, punere în aplicare și evaluare a programelor, în mod prompt și consecvent, asigurându-se, în același timp, realizarea de acțiuni specifice de promovare a egalității dintre femei și bărbați și a egalității de șanse. FSE+ ar trebui să promoveze și tranziția de la îngrijirea instituționalizată și în centre specializate la cea acordată în cadrul familiei și al comunității, în special în cazul persoanelor care se confruntă cu discriminări multiple. FSE+ nu ar trebui să sprijine acțiuni care contribuie la segregare sau la excluziune socială. Regulamentul (UE) nr. [viitorul RDC] prevede că normele privind eligibilitatea cheltuielilor se stabilesc la nivel național, cu anumite excepții în cazul cărora este necesar să se prevadă dispoziții specifice în ceea ce privește componenta FSE+ cu gestiune partajată.

(33) Lipsa accesului la finanțare pentru microîntreprinderi, economia socială și întreprinderile sociale este unul dintre principalele obstacole în calea înființării de întreprinderi, în special în rândul persoanelor celor mai îndepărtate de piața muncii. Regulamentul privind FSE+ stabilește dispoziții pentru a crea un ecosistem de piață care să sporească oferta de finanțare și accesul la aceasta pentru întreprinderile sociale, precum și să răspundă cererii din partea persoanelor care au cea mai mare nevoie de finanțare, în special șomerii, femeile și persoanele vulnerabile care doresc să înființeze sau să dezvolte o microîntreprindere. Acest obiectiv va beneficia de sprijin și prin intermediul instrumentelor financiare și al garanției bugetare din cadrul componentei „Investiții sociale și competențe” a Fondului InvestEU.



Schimb de experiență cu Comunitatea de practici pentru integrarea perspectivei de gen – STANDARDUL pentru FSE (2014-2020)

Comisia Europeană a pus bazele unei Comunități de practici pentru integrarea perspectivei de gen (GenderCoP) în cadrul Fondului social european (FSE) în timpul perioadei de programare 2007-2013, în contextul cooperării transnaționale. Această comunitate de experți reprezenta o rețea educațională de susținere a autorităților de management și a organismelor intermediare în cadrul FSE în vederea unei utilizări mai eficiente a strategiilor de integrare a perspectivei de gen în cadrul punerii în aplicare a axelor prioritare ale FSE. Membrii GenderCoP au creat un STANDARD european – un ghid privind modul de punere în aplicare a perspectivei de gen în toate etapele de gestionare a FSE. STANDARDUL GenderCoP a fost deja utilizat, sub forma unui proiect-pilot, în patru state membre – în Belgia (Flandra), Cehia, Finlanda și Suedia. Comisia Europeană a încurajat toate statele membre să utilizeze STANDARDUL, aprobându-l în mod oficial.

Elaborat în perioada 2007-2013 de implementare a fondurilor UE, **STANDARDUL** are ca scop orientarea în materie de programare și de punere în aplicare a programelor aferente FSE, astfel încât acestea să se facă în mod informat, cu luarea în considerare a dimensiunii de gen. Comparativ cu toate celelalte fonduri, această perioadă a fost marcată de obiective și aspirații mai concrete privind punerea în aplicare cu luarea în considerare a dimensiunii de gen în cadrul FSE. STANDARDUL înglobează experiențe, explicații și exemple de bune practici extrem de valoroase privind modul în care egalitatea de gen poate fi integrată în cadrul procedurilor și priorităților FSE. Acesta poate fi utilizat atât ca ghid de punere în aplicare a integrării perspectivei de gen în cadrul FSE, cât și ca instrument de evaluare și monitorizare a practicilor existente. Mai exact, STANDARDUL conține cerințe de punere în aplicare a integrării perspectivei de gen și a măsurilor specifice în cadrul FSE, la nivel european și național. La nivel național, sunt stabilite cerințe pentru programele operaționale la nivel național sau subnațional, pentru punerea în aplicare la nivel național sau subnațional și pentru proiecte. În cadrul STANDARDULUI este utilizat un model general pentru a descrie FSE.

De asemenea, STANDARDUL subliniază importanța integrării coerente a perspectivei de gen în procedurile aferente fondurilor UE, de la nivelul UE (buget și regulamente), până la nivelul priorităților și la nivelurile „următoare” (planificarea, programarea și definirea de către statele membre a condițiilor și a criteriilor de selecție a proiectelor). Având în vedere că egalitatea de gen este un obiectiv transversal, coerența reprezintă o **obligatie** la diferite niveluri de politică. STANDARDUL a fost conceput pentru a integra în mod coerent egalitatea de gen și dubla abordare cu privire la egalitatea de gen în toate etapele de gestionare a FSE. Este important ca între diferitele cicluri și proceduri de politică să existe o coerență. Acest lucru se datorează faptului că fiecare nivel oferă baza pentru următorul nivel. Fără coerență, proiectele finanțate de fondurile UE nu pot integra cu succes perspectiva egalității de gen.

Pentru mai multe informații privind STANDARDUL, faceți click [aici](#)

Pentru mai multe informații privind mai multe documente GenderCoP, faceți click [aici](#)

Fondul european de dezvoltare regională (FEDR) și Fondul de coeziune

Regulamentul specific privind Fondul european de dezvoltare regională (FEDR) și Fondul de coeziune [COM(2018) 372 final] reia cerința de luare în considerare a egalității de gen ca principiu orizontal, conform definiției expuse în Regulamentul privind dispozițiile comune ⁽⁵²⁾ [considerentul (5) din preambul].

Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR)

Regulamentul specific privind Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR) [COM(2018) 392 final] reiterează nevoia de implicare ca parteneri a „organismel[or] responsabile cu promovarea [...] egalității de gen”, „după caz” (articolul 94). În cadrul proiectului este definită și cerința ca autoritățile de management să informeze organismele care promovează egalitatea între bărbați și femei cu privire la posibilitățile de a primi finanțare (articolul 110).



Mai multe detalii privind cerința de a informa organismele care activează în domeniul egalității de gen cu privire la posibilitatea de a primi finanțare în cadrul Regulamentului privind PAC/FEADR [COM(2018) 392 final]

[Articolul 94 – Cerințe procedurale]: [...] (3) Fiecare stat membru organizează un parteneriat cu autoritățile regionale și locale competente. Parteneriatul include cel puțin următorii parteneri:

- (a) autoritățile publice relevante;*
- (b) partenerii economici și sociali;*
- (c) organisme relevante care reprezintă societatea civilă și, după caz, organismele responsabile cu promovarea incluziunii sociale, a drepturilor fundamentale, a egalității de gen și a nediscriminării. Statele membre implică partenerii respectivi în elaborarea planurilor strategice PAC [politica agricolă comună].*

⁽⁵²⁾ În considerentul (5) din COM(2018) 372 final se prevăd următoarele: „În implementarea FEDR și a Fondului de coeziune ar trebui să fie respectate principiile orizontale prevăzute la articolul 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană («TUE») și la articolul 10 din TFUE, inclusiv principiile subsidiarității și proporționalității prevăzute la articolul 5 din TUE, ținându-se seama de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Statele membre ar trebui, de asemenea, să respecte obligațiile care decurg din Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap și să asigure accesibilitatea în conformitate cu articolul 9 din această convenție și cu legislația Uniunii de armonizare a cerințelor de accesibilitate pentru produse și servicii. Statele membre și Comisia ar trebui să urmărească eliminarea inegalităților, promovarea egalității dintre bărbați și femei și integrarea perspectivei de gen, precum și combaterea discriminării pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Fondurile nu ar trebui să sprijine acțiuni care contribuie la orice formă de segregare. [...]”

*[Coordonare și guvernare – Articolul 110 – Autoritatea de management]: (2) Autoritatea de management este responsabilă cu gestionarea și implementarea planului strategic PAC în mod eficient, eficace și corect. În special, autoritatea de management se asigură că: [...] (k) **se face publicitate în favoarea planului strategic PAC, inclusiv prin intermediul rețelei naționale PAC, prin informarea potențialilor beneficiari, a organizațiilor profesionale, a partenerilor economici și sociali, a organismelor implicate în promovarea egalității între bărbați și femei, precum și a organizațiilor ne-guvernamentale în cauză, inclusiv a organizațiilor de protecție a mediului, cu privire la posibilitățile oferite de planul strategic PAC și la normele privind accesul la finanțarea prin intermediul planului strategic PAC, precum și prin informarea beneficiarilor și a publicului larg cu privire la sprijinul acordat de Uniune pentru agricultură și dezvoltare rurală prin intermediul planului strategic PAC.***

Condiții favorizante fondurilor UE

În corelare cu obiectivul de politică general care prevede „O Europă mai socială prin implementarea Pilonului european al drepturilor sociale”, anexa IV la Regulamentul privind dispozițiile comune specifică nevoia unui „cadru strategic național pentru egalitatea de gen” cu rol de condiție favorizantă aplicabilă FEDR, FSE+ și Fondului de coeziune [conform propunerii de regulament privind dispozițiile comune, articolul 11 alineatul (1)]. Acest lucru trebuie îndeplinit numai dacă un stat membru decide să pună în aplicare unul dintre următoarele două obiective specifice printr-un program operațional:

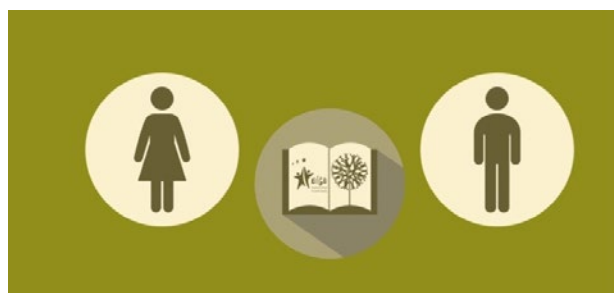
- FEDR 4.1: sporirea eficienței piețelor de muncă și facilitarea accesului la locuri de muncă de calitate prin dezvoltarea infrastructurii; sau
- FSE + 4.1.3: promovarea participării femeilor la piața muncii, îmbunătățirea echilibrului între viața profesională și cea privată, inclusiv a accesului la servicii de îngrijire a copiilor, un mediu de lucru sănătos și bine adaptat, care ține cont de riscurile pentru sănătate, adaptarea lucrătorilor, a întreprinderilor și a antreprenorilor la schimbare și îmbătrânirea sănătoasă și activă.

În ceea ce privește finanțarea unuia dintre aceste două obiective specifice, conform selecției operate

de un stat membru, cadrul de politică strategic național pentru egalitatea de gen al statului respectiv trebuie să îndeplinească următoarele cerințe la nivel național [Regulamentul privind dispozițiile comune, anexa IV, Tabel: Condiții favorizante tematice aplicabile FEDR, FSE+ și Fondului de coeziune – articolul 11 alineatul (1)]:

1. identificarea bazată pe date concrete a provocărilor în materie de egalitate de gen (vezi [Instrumentul 2](#));
2. măsuri de combatere a disparităților de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, salarizarea și pensiile, promovând în același timp echilibrul dintre viața profesională și cea privată, inclusiv prin îmbunătățirea accesului la educația și îngrijirea copiilor preșcolari, cu obiective stabilite (vezi [Instrumentul 3](#), [Instrumentul 4](#) și [Instrumentul 6](#));
3. modalități de monitorizare, evaluare și revizuire a cadrului de politică strategic ([Instrumentul 6](#)) și metode de colectare a datelor (vezi [Instrumentul 8](#) și [Instrumentul 11](#)); și
4. modalități prin care se asigură elaborarea, implementarea, monitorizarea și revizuirea cadrului în strânsă cooperare cu organismele de promovare a egalității, cu partenerii sociali și cu organizațiile relevante ale societății civile (vezi [Instrumentul 5](#)).

Resurse suplimentare



Aflați mai multe despre activitatea și politicile UE privind egalitatea de gen vizitând următoarele adrese:

- [Egalitatea de gen în Uniunea Europeană](#)

- [Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați](#)

Consultați propunerea Comisiei privind regulamentele pentru 2021-2027:

- [Regulamentul privind dispozițiile comune \[COM\(2018\) 375 final\]](#)
- [Regulamentul privind FSE+ \[COM\(2018\) 382 final\]](#)
- [Regulamentul privind FEDR și Fondul de coeziune \[COM\(2018\) 372 final\]](#)
- [Regulamentul privind PAC/FEADR \[COM\(2018\) 392 final\]](#)
- [Regulamentul privind Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime \(FEPAM\) \[COM\(2018\) 390 final\]](#)

Programare la nivel național/subnațional și sprijin la nivel de proiect



Instrumentul 2: Analiza disparităților de gen și a nevoilor în funcție de gen la nivel național și subnațional

Prezentare introductivă a instrumentului

Instrumentul oferă îndrumări privind modul de evaluare a disparităților de gen și a nevoilor în funcție de gen în cadrul programelor finanțate prin fondurile UE. Instrumentul a fost conceput pentru statele membre ale UE și pentru autoritățile de management de la nivel național și subnațional.

Analiza de gen reprezintă o bază pentru luarea în considerare în mod eficace a egalității de gen pe parcursul întregii perioade de programare. Evaluarea impactului de gen caută și utilizează date fiabile pentru a descrie situația actuală a grupurilor-țintă. Aceste evaluări identifică disparitățile și inegalitățile specifice, luând în considerare în mod special dezvoltarea economică regională, participarea la piața muncii, munca neremunerată, asigurarea unor servicii de îngrijire îmbunătățite și practicile de ameliorare a echilibrului dintre viața profesională și cea privată atât pentru femei, cât și pentru bărbați. De asemenea, intervențiile legate de investițiile în infrastructură sau de sectoare economice specifice (cum ar fi pescuitul și agricultura etc.) reprezintă aspecte importante în cadrul cărora pot fi reduse diferențele economice între femei și bărbați.

În cazul fondurilor UE, analiza de gen este necesară pentru:

- **Promovarea dublei abordări în materia egalității de gen:** Conform dublei abordări adoptate de Comisia Europeană, măsurile speciale reprezintă o modalitate de combatere directă a disparităților existente, iar integrarea perspectivei de gen este o strategie pe termen lung de consolidare a proceselor de elaborare a politicilor privind egalitatea de gen. Pentru reducerea disparităților de gen și promovarea egalității de gen pot fi elaborate și proiecte specifice. Disparitatea de gen reprezintă un aspect

esențial, care trebuie abordat în cadrul fondurilor UE. Analiza de gen socioeconomică identifică diferențele și nevoile specifice ale femeilor și ale bărbaților. Prin urmare, este necesară o fundamentare și o justificare a priorităților programelor operaționale. Când se stabilesc obiective și indicatori în cadrul acordurilor de parteneriat, al programelor operaționale și al proiectelor trebuie utilizate analize și evaluări de gen.

- **Asigurarea calității și eficacității:** Fondurile UE sunt menite să fie utilizate într-un mod cât mai eficace, astfel încât să beneficieze întreaga populație. Aceasta înseamnă că, atunci când fondurile UE sunt utilizate în vederea îndeplinirii obiectivelor strategice ale UE privind dezvoltarea economică, ocuparea forței de muncă și incluziunea socială, acestea trebuie să servească și pentru a promova egalitatea de gen și a obține beneficii pentru femei și bărbați în întreaga lor diversitate. Evaluările impactului de gen ar trebui să fie integrate în evaluările de referință, în analiza socioeconomică, în stabilirea de obiective și de cadre privind indicatorii, aspecte care influențează punerea în aplicare a fondurilor și structurarea proceselor de monitorizare, evaluare și raportare aferente fondurilor UE. Analiza cauzelor disparităților face posibilă stabilirea unor scopuri relevante pentru perspectiva de gen și desfășurarea de activități care să contribuie la realizarea scopurilor strategice generale.
- **Orientarea către grupurile de femei și de bărbați neprivilegiate sau dezavantajate:** Analiza de gen are în vedere experiențele diferite trăite de femei și de bărbați, în funcție de caracteristicile lor diferite – cum ar fi vârsta, veniturile, nivelurile de sărăcie, mediul urban/rural, existența unui handicap, rasa sau etnia etc. Această analiză „intersecțională” a caracteristicilor care afectează viața de zi cu zi a femeilor și a bărbaților este esențială pentru a înțelege

disparitatea de gen. Pe de altă parte, înțelegerea acestor lucruri este esențială pentru informarea cu privire la dezvoltarea programelor și proiectelor în cadrul fondurilor UE, care răspund acestor diferențe și care, prin urmare, duc la rezultate mult mai eficace.

- **Adaptarea la datele locale specifice:** Piața muncii pe plan local este esențială pentru fundamentarea programelor subnaționale și a proiectelor locale. Datele de acest tip trebuie să ia în considerare diferențele de situații între femei și bărbați în ceea ce privește distribuția profesională și sectorială, disponibilitatea serviciilor locale de îngrijire a copiilor și a altor servicii sociale de îngrijire, amploarea transportului integrat, disponibilitatea programelor de formare la nivel local și lacunele din cadrul programelor de dezvoltare a competențelor, diferența de remunerare actuală, distribuția muncii remunerate și neremunerate, precum și informațiile disponibile din studii privind modul de utilizare a timpului.

Etape de evaluare și analiză a disparităților de gen și a nevoilor în funcție de gen

În cadrul elaborării programelor operaționale (PO) finanțate prin fonduri UE pot fi folosite, în vederea evaluării nevoilor și stabilirii obiectivelor strategice, o varietate de instrumente, cum ar fi analiza **SWOT** (*strengths, weaknesses, opportunities and threats*) pornind de la punctele forte, punctele slabe, oportunități și amenințări.

În general, trebuie menționat că, pentru instrumentul etapizat, a fost elaborat un model general de integrare a perspectivei egalității de gen în cadrul fondurilor UE. Cu toate acestea, există diferențe semnificative la nivel național în ceea ce privește punerea în aplicare a sistemului, care țin de:

- **Program:** Unele state membre sau regiuni elaborează „programe” pe baza priorităților tematice generale definite în programele operaționale. Aceste programe sunt adesea gestionate de diferite ministere sau departamente ale ministerelor.
- **Planuri de acțiune:** Alte state membre elaborează „planuri de acțiune” bazate pe programele operaționale desfășurate în regiunile statelor membre.
- **Licitații:** O a treia versiune a punerii în aplicare

o reprezintă procedurile de cereri de proiecte direct în cadrul priorităților stabilite în programele operaționale, fără mijlocirea unor organisme intermediare (cum ar fi ministerele).

Existența unor diferențe între aceste proceduri și sisteme ar putea însemna că cerințele de punere în aplicare nu sunt formulate într-un program sau într-un plan de acțiune, ci în alte documente care ghidează punerea în aplicare. Cu toate acestea, principiile și cerințele generale stabilite în instrumentul etapizat pot fi utilizate indiferent de sistemul de punere în aplicare.

Urmați aceste etape pentru a vă asigura că analiza și evaluarea disparităților de gen și a nevoilor în funcție de gen se efectuează cu precizie și relevanță.

Etapă 1. Culegeți informații și date defalcate despre grupul-țintă

Analizați oportunitatea utilizării de date defalcate ca bază pentru orice exercițiu analitic. Aceasta înseamnă ca statisticile privind grupul-țintă să fie defalcate pe caracteristici precum sexul, genul, vârsta, rasa, etnia, existența unui handicap, statutul socioeconomic, nivelul de educație, ocuparea forței de muncă în diferite sectoare, antreprenoriatul în diferite sectoare, nivelul salarial și alți factori relevanți. În vederea culegerii acestor date, trebuie să rețineți anumite principii esențiale:

- Este important ca datele să fie defalcate întotdeauna pe sexe, aceasta fiind o clasificare generală de prim ordin. De exemplu, când culegeți date statistice privind „tinerii” sau „vârșnicii”, asigurați-vă că grupul-țintă este defalcat pe sexe.
- Pe lângă datele cantitative privind caracteristicile specifice, în cadrul analizei trebuie să se țină cont de datele calitative privind experiențele de viață trăite de oameni. Este crucial să se identifice în ce fel diferă modul în care sunt utilizate serviciile în mod diferit de către oameni diferiți și ce resurse trebuie alocate pentru rezolvarea acestor diferențe.
- Pentru a fi identificate cauzele disparităților este necesară și o cercetare calitativă, deoarece numai înțelegând motivele care stau la baza inegalităților putem asigura promovarea semnificativă în cadrul proiectelor a sporirii egalității de gen. De exemplu, spațiile publice

și transportul public sunt utilizate de diferiți oameni – femei și bărbați în vârstă, femei și bărbați tineri, copii, părinți și îngrijitori, persoane care se deplasează spre locul de muncă – în diferite moduri, în funcție de momentul zilei, de nivelul veniturilor, de programul lor de muncă și de programul serviciilor de îngrijire a copiilor etc. O analiză care ia în considerare dimensiunea de gen trebuie să adopte o perspectivă cuprinzătoare în raport cu ceea ce ne indică o serie de date despre viața de zi cu zi a oamenilor.

- Pentru a ajunge la înțelegerea cuprinzătoare a realităților de pe teren, este important să se utilizeze informații din mai multe surse (de exemplu, studii sau consultări pe plan local și subnațional) și să se combine surse de date variate (de exemplu, date de la oficiile de statistică, lucrări academice și rapoarte de politică).
- Dacă nu sunt disponibile date referitoare la rasă sau etnie, vârstă, sex sau existența unui handicap, înseamnă că există o lacună. Activitățile de îmbunătățire a disponibilității datelor pot fi incluse în cadrul programelor și proiectelor locale. Obiectivele și raportările privind proiectul ar putea să ia în considerare oportunitatea unor eforturi de îmbunătățire a datelor.
- Datele privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată care iau în considerare dimensiunea de gen ajută la o mai bună înțelegere a modului cum sunt împărțite munca și responsabilitățile de îngrijire între femei și bărbați. Datele privind ocuparea forței de muncă și modul de utilizare a timpului pun în evidență tiparele de gen privind munca remunerată și neremunerată.
- Este deosebit de important ca orice analiză să fie adaptată la contextul local, inclusiv prin analizarea datelor locale. Acest lucru se poate realiza prin implicarea experților în materie de gen la nivel național sau local, prin consultarea organizațiilor societății civile – în special a organizațiilor de femei –, prin utilizarea cercetărilor naționale și prin triangularea informațiilor.

Printre sursele de date utile se numără:

- **Indicele egalității de gen** ⁽⁵³⁾, care prezintă date din toate statele membre ale UE în opt domenii: muncă, bani, cunoștințe, timp, putere, sănătate, violență împotriva femeilor și disparități care se intersectează.
- **Baza de date cu statistici de gen a EIGE** ⁽⁵⁴⁾, un bogat centru de cunoaștere cu privire la statisticile de gen și la informațiile despre diferite aspecte ale (in)egalității dintre femei și bărbați.
- **Statisticile de gen ale Eurostat** ⁽⁵⁵⁾, care prezintă date statistice într-o manieră ușor de înțeles, precum și **glosare tematice** și linkuri către informații suplimentare, cele mai recente date și metadata.

Etapă 2. Identificarea disparităților de gen existente și a cauzelor care stau la baza lor

Odată ce ați obținut datele necesare pentru a vă crea o imagine clară a grupului-țintă, este important să identificați disparitățile de gen existente și motivele care stau la baza lor. Folosiți întrebările-cheie de mai jos pentru a parcurge această etapă. Aceste întrebări au ca obiectiv specific intensificarea accentului pus pe echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Ele pot fi utilizate în completarea analizei generale de identificare a disparităților dintre femei și bărbați în ceea ce privește accesul la resurse (muncă, bani, putere, sănătate, bunăstare, securitate, cunoștințe și educație, mobilitate, timp etc.), precum și în privința exercitării drepturilor fundamentale (civile, sociale și politice) ⁽⁵⁶⁾.

Întrebări generale de adresat:

- Ce diferențe sunt între participarea femeilor la piața muncii, față de cea a bărbaților? Care sunt domeniile profesionale în care predomină femeile și care sunt cele în care predomină bărbații?
- Care sunt diferențele dintre câștigurile salariale ale femeilor față de bărbați? Există diferențe semnificative între numărul femeilor care lucrează cu normă redusă față de cel al bărbaților? Numărul femeilor care au mai multe locuri de

⁽⁵³⁾ EIGE, *Indicele egalității de gen*, Vilnius, 2019, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

⁽⁵⁴⁾ EIGE, *Baza de date cu statistici de gen*, Vilnius, 2019, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

⁽⁵⁵⁾ Eurostat, *Statisticile de gen*, Bruxelles, 2019, disponibil la adresa: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

⁽⁵⁶⁾ Pentru îndrumări suplimentare, accesați următoarea adresă: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/step-3-gender-sensitive-analysis>

muncă cu fracțiune de normă este mai mare decât numărul bărbaților?

- Ce ne spun datele privind utilizarea timpului sau utilizarea serviciilor despre modul în care femeile și bărbații își alocă timpul? Ce ne spune acest lucru despre lacunele din cadrul serviciilor locale în ceea ce privește disponibilitatea și programul?
- Numărul femeilor care oferă îngrijiri pentru copii și pentru alți membri ai familiei este mai mare decât numărul bărbaților? Care sunt categoriile de vârstă din rândul femeilor și al bărbaților care acordă într-o măsură mai mare servicii de îngrijire neremunerate? De exemplu, femeile mai tinere se îngrijesc de copii mai mult decât bărbații? Bărbații mai în vârstă se ocupă de îngrijirea soțiilor lor? Ce tip de servicii ar putea veni în sprijinul diferitelor persoane care își asumă aceste roluri și le-ar putea spori bunăstarea?

Întrebări specifice Fondului european de dezvoltare regională (FEDR) și Fondului de coeziune:

- Ce diferențe există între femei și bărbați în sectorul tehnologiei informației și al comunicațiilor (TIC)?
- Ce diferențe există între femei și bărbați cu privire la capacitățile de cercetare și inovare și la adoptarea tehnologiilor avansate?
- Ce diferențe există între femei și bărbați în privința aptitudinilor și a antreprenoriatului?
- Cum ar putea contribui infrastructura și soluțiile TIC la rezolvarea nevoilor, la formarea aptitudinilor și la multiplicarea posibilităților de angajare?
- Există nevoia unei dezvoltări din perspectivă de gen a capacității autorităților și organismelor implicate în program, adică a celor care au legătură cu punerea în aplicare a fondurilor?

Întrebări specifice Fondului social european Plus (FSE+):

- Există diferențe de gen între tinerii șomeri, femeile și bărbații în căutarea unui loc de muncă și persoanele inactive?
- În ceea ce privește activitățile independente și economia socială, sunt vizate atât femeile, cât și bărbații?
- Este nevoie să se acorde mai multă asistență și

sprijin personalizat pentru a rezolva problemele de adaptare la piața muncii, sau cele legate de tranziție și de mobilitate ale unor grupuri de femei și de bărbați?

- Din datele disponibile reiese că dificultățile legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată limitează oportunitățile de angajare ale femeilor?

Întrebări specifice Fondului european pentru pescuit și afaceri maritime (FEPAM) și politicii agricole comune (PAC):

- Care sunt diferențele dintre femeile și bărbații angajați în sectorul pescuitului? Care sunt domeniile profesionale în care predomină femeile și care sunt cele în care predomină bărbații?
- Care sunt diferențele dintre câștigurile salariale ale femeilor față de bărbați? Există diferențe semnificative între numărul femeilor care lucrează cu normă redusă față de cel al bărbaților?
- Există diferențe de gen în privința aptitudinilor și a antreprenoriatului?
- Există nevoia de a pune accentul în mod specific pe obținerea unor venituri viabile pentru femei în sectorul agricol?
- Este necesară îmbunătățirea poziției pe care o ocupă femeile fermier în lanțul valoric?
- Este necesar să fie atrase tinere și tineri fermieri și să li se faciliteze dezvoltarea afacerilor în mediile rurale?

Întrebări specifice Fondului european agricol pentru dezvoltare regională (FEADR):

- Care sunt diferențele dintre femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea forței de muncă la nivel regional/subnațional? Care sunt domeniile profesionale în care predomină femeile și care sunt cele în care predomină bărbații?
- Care sunt diferențele dintre câștigurile salariale ale femeilor față de bărbați?

Etapă 3. Consultare directă cu grupurile-țintă

Este important să aveți în vedere consultarea directă cu grupurile-țintă. Mai presus de toate, este esențial să se asigure consultarea organizațiilor pentru femei și luarea în considerare a opiniilor acestora în cadrul conceperii programelor operaționale, la crearea propunerilor de intervenție în

cadrul programului și la elaborarea proiectelor. Printre întrebările utile din cadrul consultării se numără următoarele:

- Care sunt realitățile trăite, așteptările și nevoile grupului?
- Sunt acestea diferite pentru femei față de bărbați?
- Intervențiile planificate vizează atât nevoile bărbaților, cât și pe cele ale femeilor? Țin acestea cont de interesele, rolurile și pozițiile diferite ale femeilor față de bărbați?
- Cum ar putea intervențiile să contribuie mai mult la satisfacerea nevoilor femeilor și ale bărbaților?

Etapa 4. Se trag concluziile

Pe baza datelor culese, a disparităților de gen și a cauzelor subiacente identificate, precum și în urma consultării cu părțile interesate, se pot trage concluzii bazate pe dovezi în cadrul analizei, pentru a fundamenta programe și proiecte eficace. Este important ca disparitățile de gen și nevoile în funcție de gen să fie conexe cu politicile și obiectivele de gen la nivel național și subnațional. Întrebări-cheie de adresat:

- Ce consecințe vor avea intervențiile asupra grupului-țintă, asupra pieței muncii sau asupra proiectului?
- Cum pot diferențele de gen să afecteze șansele de realizare a obiectivelor aferente fondurilor UE în cadrul intervenției?

De asemenea, este important ca atunci când se trag concluzii să fie atrase și competențele locale,

prin implicarea experților în materie de gen la nivel național/local, a organizațiilor societății civile – în special a organizațiilor pentru femei; în egală măsură, este important ca informațiile să fie validate prin utilizarea cercetărilor naționale.

Trebuie să reflectați asupra modului în care disparitățile dintre femei și bărbați în materie de acces la resurse (muncă, bani, putere, sănătate, stare de bine, securitate, cunoștințe și educație, mobilitate, timp etc.), precum și exercitarea drepturilor lor fundamentale (drepturi civile, sociale și politice) afectează intervențiile, având în vedere sexul sau rolurile de gen atribuite bărbaților și femeilor. Printre întrebările-cheie se numără următoarele:

- Se va schimba distribuția muncii neremunerate și remunerate în rândul femeilor și al bărbaților ca urmare a intervenției propuse? Dacă da, care vor fi aceste schimbări? Vor fi reduse disparitățile de gen? Va crește implicarea bărbaților în servicii de îngrijire neremunerate?
- Se va schimba gradul de reprezentare a femeilor în organele de decizie ca urmare a intervenției propuse? Dacă da, ce schimbări vor interveni?
- Se va schimba distribuția inegală a venitului între femei și bărbați? Dacă da, ce schimbări vor interveni?
- Va crește nivelul de angajare cu normă întreagă în rândul femeilor? Dacă da, ce schimbări vor interveni?
- Va fi redusă segregarea de gen pe piața muncii? Dacă da, ce schimbări vor interveni?
- Se vor reduce disparitățile dintre femei și bărbați în ceea ce privește accesul la resurse? Dacă da, în ce fel?



Suedia: integrarea perspectivei de gen în programarea la nivel național

La nivel de politică națională, FSE suedez utilizează o listă de verificare pentru evaluarea nevoilor privind egalitatea de gen. Această analiză face ca FSE să fie foarte eficace în soluționarea diferitelor nevoi ale întregii populații, lista de verificare clarificând situația și nevoile femeilor, ca și pe ale bărbaților. Acest lucru se dovedește a fi esențial pentru elaborarea acordurilor de parteneriat și a programelor operaționale în așa fel încât să se asigure că sporesc bunăstarea femeilor, precum și



© Rasdi Abdul Rahman/
Shutterstock.com

a bărbaților. În fiecare domeniu de interes (de exemplu, transport, antreprenariat, șomaj în rândul tinerilor), situația femeilor și a bărbaților trebuie descrisă prin date defalcate pe sexe și analize statistice care iau în considerare dimensiunea de gen. După identificarea prin analiză a diferitelor responsabilități și nevoi ale femeilor și ale bărbaților, se elaborează indicatori pentru monitorizarea modului în care situațiile acestora se schimbă pe parcursul programului. De exemplu, au fost identificate diferențe între femei și bărbați în ceea ce privește:

- duratele de deplasare;
- programul de lucru;
- nivelurile antreprenoriatului; și
- tiparele privitoare la șomaj, sănătate sau educație.

Cauzele și efectele acestor diferențe sunt analizate de către FSE suedez. Alături de experții în materie de egalitate de gen și drepturile omului, organizațiile care activează în domeniul egalității de gen și al drepturilor femeilor sunt implicate în calitate de parteneri-cheie, contribuind la analiză. Se efectuează o analiză socioeconomică și una SWOT în care se iau în considerare realitățile trăite de femei și de bărbați în întreaga lor diversitate. Pe baza analizei, în cadrul acordului de parteneriat și al programului operațional se formulează obiective privind egalitatea de gen.

De asemenea, în urma experienței din Suedia se poate constata că nu este îndeajuns doar să se compare numărul de femei și de bărbați. Genul trebuie asociat cu alți indicatori sociodemografici, cum ar fi vârsta, zona, nivelul de educație, situația socioeconomică, rasa, etnia și alte caracteristici, pentru a înțelege mai bine cum se intersectează diferite disparități și a îmbunătăți viața celor care au cea mai mare nevoie.

Lista de verificare a FSE suedez la nivel de politică națională:

- identifică diferențele de gen și cauzele care stau la baza lor;
- descrie problemele de gen din cadrul diferitelor domenii de intervenție, structuri și procese, cum ar fi problemele bugetare și cele legate de procesul de decizie;
- integrează egalitatea de gen în toate etapele analizei, nu doar într-o secțiune separată;
- se asigură că analiza socioeconomică preliminară evaluează diferențele dintre femei și bărbați în fiecare aspect al vieții;
- abordează condițiile sociale și economice ale femeilor și ale bărbaților (de exemplu, efectele crizei economice din perspectivă de gen, influența lor asupra accesului la resurse, distribuția muncii remunerate și neremunerate etc.);
- analizează gradul de realizare a obiectivelor legate de egalitatea de gen la nivel național și la nivelul UE, precum și obstacolele care încă stau în calea realizării depline a acestora;
- stabilește obiective specifice pentru a reduce în mod special disparitățile identificate în cadrul analizei socioeconomice;
- asigură introducerea perspectivei legate de egalitatea de gen în toate obiectivele, punând următoarele întrebări:
 - Ce perspective legate de egalitatea de gen trebuie luate în considerare? (reamintirea obiectivelor poate fi inefficientă și contraproductivă, dacă presupunem că acestea sunt neutre din punctul de vedere al genului); și
 - Obiectivele avute în vedere duc la accentuarea disparităților? De exemplu, dacă eforturile de stabilire a echilibrului dintre viața profesională și cea privată se axează numai pe femei, pot acestea să contribuie la consolidarea stereotipurilor și a rolurilor de gen deja existente?
- pune la dispoziție indicatori măsurabili privind egalitatea de gen pentru a putea fi monitorizat progresele către atingerea obiectivelor;
- adoptă parteneri responsabili cu promovarea egalității de gen și a nediscriminării, pe lângă organizații ale societății civile care activează în domeniul egalității de gen;

- include actori din comitetele de monitorizare, care sunt responsabili cu promovarea egalității de gen și a nediscriminării, pe lângă organizații ale societății civile care activează în domeniul egalității de gen;
- asigură existența unui plan de dezvoltare a competențelor pentru realizarea egalității de gen, în beneficiul conducerii și al altor angajați;
- pune bazele unei structuri de sprijin care contribuie la punerea în aplicare a principiului orizontal privind egalitatea de gen;
- include informații referitoare la eforturile speciale depuse pentru promovarea egalității de gen și integrarea perspectivei de gen în rapoartele și evaluările anuale și nu numai;
- solicită ca, în cadrul proceselor de achiziții pentru evaluările *ex ante*, evaluările privind învățarea și evaluările *ex post* să existe competențe în domeniul egalității de gen.

Pentru mai multe informații privind FSE suedez, faceți click aici

Resurse suplimentare

Consultați instrumentele privind analiza de gen:

- Metoda 4R
- SWOT

Consultați informații suplimentare privind:

- Analiza de gen
- Concepte și definiții privind integrarea

perspectivei de gen

- Implicațiile de gen în cazul politicilor și reformelor privind ocuparea forței de muncă și piața muncii
- Integrarea perspectivei de gen și antreprenoriatul
- Integrarea perspectivei de gen în agricultură și dezvoltare rurală
- Reconcilierea vieții profesionale cu viața privată
- Setul de instrumente al EIGE pentru transformare instituțională din perspectivă de gen



Instrumentul 3: Operaționalizarea egalității de gen în obiectivele de politică (în acorduri de parteneriat) și în obiective/măsuri specifice (în cadrul programelor operaționale)

Prezentare introductivă a instrumentului

Acest instrument poate fi utilizat de statele membre la elaborarea de acorduri de parteneriat (AP) și de autoritățile de management la nivel național și subnațional atunci când elaborează programe operaționale (PO) pentru promovarea egalității între femei și bărbați în întreaga lor diversitate pe tot cuprinsul UE. Acest instrument vă va ajuta:

- să identificați aspecte ale obiectivelor de politică alese de dumneavoastră care afectează egalitatea de gen (la nivelul acordului de parteneriat);
- să definiți aspectele specifice obiectivelor de politică alese de dumneavoastră pentru promovarea egalității de gen (la nivelul acordului de parteneriat);
- să justificați selectarea aspectelor respective;
- să aliniați aceste aspecte cu obiectivele/măsurile specifice din cadrul programelor dumneavoastră operaționale pentru a promova egalitatea de gen la nivel național sau subnațional (la nivelul programului operațional); și
- să verificați dacă angajamentele de politică și de reglementare ale UE privind egalitatea de gen sunt bine integrate în acordurile de parteneriat și programele operaționale.

Articolul 17 din [Regulamentul privind dispozițiile comune \(RDC\)](#) definește conținutul programelor aferente Fondului social european Plus (FSE+), Fondului european de dezvoltare regională (FEDR), Fondului de coeziune și Fondului european pentru pescuit și afaceri maritime (FEPAM), specificând următoarele:

Fiecare program stabilește o strategie pentru contribuția programului la obiectivele de politică.

Un program este format din priorități. Fiecare prioritate corespunde unui obiectiv de politică unic sau asistenței tehnice. O prioritate care corespunde unui obiectiv de politică este formată dintr-unul sau mai multe obiective specifice. Aceluiași obiectiv de politică pot să îi corespundă mai multe priorități.

Obiectivele de politică sunt următoarele:

- O Europă mai inteligentă – o transformare economică inovatoare și inteligentă;
- O Europă mai ecologică, cu emisii scăzute de carbon;
- O Europă mai conectată – mobilitate și conectivitate TIC (tehnologia informației și a comunicării) regională;
- O Europă mai socială – implementarea Pilonului european al drepturilor sociale;
- O Europă mai aproape de cetățeni – dezvoltarea sustenabilă și integrată a zonelor urbane, rurale și de coastă prin inițiative locale.

În ceea ce privește Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR), la baza procesului de programare stau prioritățile politicii agricole comune (PAC). Articolul 39 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene stabilește următoarele obiective:

- creșterea productivității agriculturii prin promovarea progresului tehnic, prin asigurarea dezvoltării raționale a producției agricole, precum și prin utilizarea optimă a factorilor de producție și, în special, a forței de muncă;
- asigurarea unui nivel de trai echitabil pentru populația agricolă, în special prin majorarea venitului individual al lucrătorilor din agricultură;
- stabilizarea piețelor;
- garantarea siguranței aprovizionărilor; și
- asigurarea unor prețuri rezonabile de livrare către consumatori.

La prima vedere s-ar putea ca nu toate aceste obiective să pară relevante pentru egalitatea de gen. Egalitatea de gen face însă parte integrantă din fiecărei sferă a vieții și fiecare obiectiv – nu există obiectiv „neutru din punctul de vedere al genului”.

În plus, unele obiective de dezvoltare durabilă (ODD) ale Agendei 2030 a ONU sunt conforme cu politicile de coeziune ale UE și, prin urmare, relevante și pentru fondurile UE. [Obiectivul de dezvoltare durabilă nr. 5](#) vizează realizarea egalității

de gen și capacitarea tuturor femeilor și fetelor și cuprinde 9 ținte, din care unele sunt deosebit de

relevante și reflectă direct obiectivele importante privind egalitatea de gen pentru fondurile UE.



Mai multe detalii despre ODD 5 – Realizarea egalității de gen și capacitarea tuturor femeilor și fetelor

Astfel cum este prezentat în contextul ODD 5, la nivel global s-au înregistrat progrese în ceea ce privește egalitatea de gen și capacitarea femeilor în conformitate cu obiectivele de dezvoltare ale mileniului, dar femei și fete de pretutindeni sunt supuse în continuare la acte de discriminare și de violență. Multe ținte din cadrul ODD 5 sunt foarte generale și nu depășesc granițele dreptului primar al UE privind egalitatea de gen. Există însă altele care sunt deosebit de relevante și reflectă direct obiectivele privind egalitatea de gen importante pentru fondurile UE (indicate cu caractere îngroșate):

- 5.1. Eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femeile și fetele de pretutindeni**
- 5.2. Eliminarea tuturor formelor de violență împotriva femeilor și fetelor în sferile publice și private, inclusiv a traficului de persoane și a exploatații sexuale și de orice tip**
- 5.3. Eliminarea tuturor practicilor dăunătoare, cum ar fi căsătoria copiilor, căsătoria timpurie și căsătoria forțată, precum și mutilarea genitală a femeilor**
- 5.4. Recunoașterea și valorificarea serviciilor de îngrijire și a muncilor casnice neremunerate, prin punerea la dispoziție de servicii publice, politici de infrastructură și protecție socială și prin promovarea responsabilității comune a activităților în cadrul gospodăriei și al familiei, conform practicilor adecvate la nivel național**
- 5.5. Asigurarea participării depline și eficace a femeilor, precum și a egalității de șanse în funcțiile de conducere, la toate nivelurile de decizie din viața politică, economică și publică**
- 5.6. Asigurarea accesului universal la sănătate sexuală și reproductivă și la drepturile aferente, astfel cum s-a convenit în conformitate cu Programul de acțiune al Conferinței Internaționale pentru Populație și Dezvoltare, cu Platforma de acțiune de la Beijing și cu documentele finale ale conferințelor de revizuire conexe**
- 5.A. Adoptarea de reforme care să asigure femeilor drepturi egale asupra resurselor economice, precum și dreptul la proprietate și control asupra pământului și a altor forme de proprietate, servicii financiare, moștenire și resurse naturale, în conformitate cu legislația națională**
- 5.B. Sporirea gradului de utilizare a tehnologiei generice, în special a tehnologiei informației și comunicațiilor, pentru a promova capacitarea femeilor**
- 5.C. Adoptarea și consolidarea unor politici solide și a unei legislații aplicabile în vederea promovării egalității de gen și a capacitării tuturor femeilor și fetelor pe toate planurile**

Sursă: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality>

Etape de operaționalizare a egalității de gen în cadrul acordurilor de parteneriat și al programelor operaționale

Secțiunea de față conține două liste de verificare:

- una privind realizarea acordurilor de parteneriat; și

- una privind realizarea programelor operaționale.

Fiecare listă de verificare conține etapele definite de către RDC pentru elaborarea acestor instrumente esențiale pentru implementarea fondurilor europene care fac obiectul gestiunii partajate, cu excepția FEADR⁽⁵⁷⁾. În cadrul fiecărei etape veți găsi o casetă de selectare cu întrebări și exemple

⁽⁵⁷⁾ Prioritățile FEADR sunt definite de către PAC și nu au fost incluse mai jos. Întrebările ar putea fi însă aplicabile și în cazul FEADR.

practice privind modul de identificare, definire și justificare a aspectelor legate de egalitatea de gen.

Îndrumări generale privind operaționalizarea egalității de gen în cadrul elaborării obiectivelor de politică, precum și a obiectivelor și măsurilor specifice

Lista de verificare de mai jos este bazată pe șapte etape principale:

1. asigurați-vă că analiza contextuală cerută se efectuează cu luarea în considerare a dimensiunii de gen;
2. integrați alte informații disponibile privind disparitățile de gen existente, de exemplu preluând din recomandările specifice fiecărei țări;
3. bazați-vă pe normele și cerințele existente la nivel național și european pentru integrarea egalității de gen (vezi [Instrumentul 1](#));

4. stabiliți o legătură clară între principiul orizontal al egalității de gen și prioritățile, obiectivele și măsurile relevante, bazându-vă pe constatările din etapele 1-3;
5. asigurați-vă că alocările financiare promovează egalitatea de gen la nivel național și/sau subnațional, de exemplu în ceea ce privește egalitatea în materie de ocupare a forței de muncă, venit, mobilitate și distribuția muncii remunerate și neremunerate;
6. elaborați ca standard indicatori defalcați pe sexe și indicatori de gen specifici, după caz;
7. asigurați-vă că tot personalul relevant are capacitatea necesară în materie de egalitate de gen și că desfășoară acțiuni de consolidare a capacităților și pune bazele unor structuri de sprijin privind egalitatea de gen.

În completarea acestor șapte etape vin întrebări specifice, care urmează cu precizie formatul Regulamentului privind dispozițiile comune (RDC).

Listă de verificare pentru punerea în practică a principiului orizontal al egalității de gen în cadrul acordurilor de parteneriat

În RDC este specificat faptul că acordul de parteneriat trebuie să conțină următoarele elemente	O listă de verificare cu întrebări privind egalitatea de gen
1. Obiectivele de politică selecționate, indicându-se fondul și programele prin intermediul cărora vor fi urmărite și o justificare în acest sens și, dacă este cazul, o justificare privind utilizarea modului de punere în practică al InvestEU, ținându-se cont de recomandările relevante specifice fiecărei țări.	- Justificarea obiectivului/obiectivelor de politică selectat(e) face referire la egalitatea/disparitatea de gen? (a) Dacă nu, a fost realizată o evaluare a disparităților în domeniul obiectivului de politică (vezi Instrumentul 2 pentru mai multe detalii)? (b) Dacă nu, de ce nu s-a întâmplat acest lucru până acum? (c) Luați în considerare acordarea sprijinului și disponibilizarea informațiilor necesare pentru integrarea egalității de gen ca principiu orizontal, abordând această temă în cadrul justificării și al obiectivelor de politică selecționate. Rețineți că trebuie să abordați tematica privind egalitatea și disparitățile de gen în conformitate cu regulamentele UE (vezi Instrumentul 1). - Recomandările specifice fiecărei țări includ informații privind disparitățile de gen? (a) Dacă da, asigurați-vă că aceste disparități și recomandări sunt avute în vedere în cadrul obiectivelor de politică selecționate.
2. Pentru fiecare dintre obiectivele de politică selecționate menționate la punctul 1: (a) un rezumat al deciziilor de politică și al principalelor rezultate preconizate pentru fiecare dintre fonduri; (b) inclusiv, după caz, prin utilizarea InvestEU; (c) coordonarea, demarcarea și complementaritățile dintre fonduri; (d) după caz, coordonarea între programele naționale și cele regionale; (e) complementaritățile dintre fonduri și alte instrumente ale Uniunii, inclusiv programul LIFE; și (f) proiectele strategice integrate și proiectele strategice privind natura.	- Rezumatul conține referințe la disparitățile existente în statele membre și la nivel subnațional și/sau local? - Dacă nu, identificați analiza relevantă privind disparitățile în cadrul obiectivului de politică care poate fundamenta referirile la disparitățile de gen existente. - Rezultatele principale sunt conexe cu promovarea în statul membru respectiv a egalității de șanse între femei și bărbați în întreaga lor diversitate (ceea ce presupune luarea în considerare nu numai a sexului, ci și a unor caracteristici precum vârsta, situația socioeconomică, existența unui handicap, rasa, etnia, religia, mediul rural sau urban etc.)? - Dacă nu, există o justificare pentru acest lucru? - Dacă nu există, stabiliți conexiuni între rezultatele principale și promovarea egalității de gen ca principiu orizontal. Acest lucru se poate realiza asigurându-vă că rezultatele principale contribuie la obiective specifice privind egalitatea de gen, cum ar fi promovarea egalității de gen în privința cantității și calității ocupării forței de muncă sau reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați etc. - În ce fel sunt luate în considerare posibilele complementarități între fonduri în vederea promovării egalității de gen (vezi Instrumentul 4 pentru mai multe detalii privind coordonarea între fonduri)? - Au fost luate în considerare problemele legate de egalitatea de gen de o manieră coordonată între programele naționale și cele subnaționale? - Dacă nu, este bine să vă asigurați că acordul de parteneriat abordează în mod explicit complementaritățile privind promovarea egalității de gen între programele naționale și cele la nivel subnațional, precum și cea dintre fonduri și alte instrumente ale UE.
3. Alocarea financiară preliminară din partea fiecărui fond, per obiectiv de politică la nivel național, respectând normele specifice ale fondurilor privind concentrarea tematică.	- Va influența alocarea financiară preliminară egalitatea de gen și viața femeilor și a bărbaților la nivel național și/sau subnațional? - Dacă da, ce efect vor avea alocările asupra femeilor și, respectiv, asupra bărbaților? De exemplu, va fi un efect pozitiv sau negativ? Femeile și bărbații vor fi afectați diferit? Aceste diferențe se vor justifica? (De exemplu, pentru a compensa dezavantajele structurale întâmpinate de anumite grupuri, se pot aplica măsuri de restabilire a echității și se pot alocă relativ mai multe resurse acestor grupuri.) Care va fi impactul acestor diferențieri asupra egalității de gen (pozitiv/negativ)? - Dacă răspunsul este negativ, identificați grupul-țintă într-un mod defalcat pe sexe. Rețineți că este obligatoriu să luați în considerare egalitatea de gen și disparitățile de gen, în conformitate cu regulamentele UE.
4. Dacă este cazul, se face defalcarea resurselor financiare pe categorii de regiuni, în conformitate cu articolul 102 alineatul (2), iar cuantumul alocărilor se transferă între categorii de regiuni în conformitate cu articolul 105.	
5. Cuantumul contribuțiilor care urmează a fi vărsate către InvestEU se stabilesc pe fond și pe categorie de regiuni.	

În RDC este specificat faptul că acordul de parteneriat trebuie să conțină următoarele elemente	O listă de verificare cu întrebări privind egalitatea de gen
6. Lista programelor planificate în cadrul fondurilor, cu respectivele alocări financiare preliminare pe fond, precum și contribuția națională corespunzătoare per categorie de regiuni.	- Există o corelare clară între lista programelor planificate și obiectivele de politică? - Asigurați-vă că puteți distinge clar principiul orizontal al egalității de gen, specificând scopurile și obiectivele relevante legate de promovarea egalității de gen (vezi Instrumentul 1 pentru mai multe informații privind principiul orizontal).
7. Un rezumat al acțiunilor pe care statul membru în cauză le va întreprinde pentru a-și consolida capacitățile administrative de implementare a fondurilor.	- Există acțiuni care fac referire la egalitatea de gen pe baza obligațiilor legale și a angajamentelor privind egalitatea de gen? - Dacă nu, folosiți Instrumentul 1 pentru identificarea acțiunilor care ar trebui incluse. - Există sau va exista o strategie de dezvoltare a capacităților la nivelul conducerii și al altor angajați? Strategia în cauză include deja sau va include capacități legate de egalitatea de gen? - Dacă nu, asigurați-vă că activitățile de consolidare a capacităților în materie de egalitate de gen cuprind toți angajații relevanți, astfel încât să aibă cu toții capacitățile necesare pentru a pune în aplicare în mod eficace obligațiile UE privind egalitatea de gen. - Sunt menționați și incluși actorii din domeniul egalității de gen de la nivelul statului membru – atât actori statali/din sectorul public, cât și organizații ale societății civile? - Dacă nu, identificați actorii relevanți și asigurați-vă că sunt incluși în mod regulat. - Există sau va exista o structură de sprijin pentru respectarea cerințelor prevăzute de principiile orizontale, inclusiv de principiul orizontal privind egalitatea de gen? - Dacă nu, luați în considerare crearea unei structuri de sprijin de acest tip. În practică, lipsesc cunoștințele cu privire la ce sunt și cum să respectăm cerințele din sfera egalității de gen. De exemplu, este des întâlnită afirmația conform căreia „egalitatea de gen nu este relevantă” pentru un domeniu de politică anume, în pofida relevanței egalității de gen în toate domeniile. O structură de sprijin poate oferi îndrumările necesare pentru respectarea cerințelor în practică.

Listă de verificare în vederea punerii în practică a principiului orizontal al egalității de gen în cadrul programelor operaționale

În RDC este specificat faptul că în fiecare program operațional trebuie incluse următoarele elemente (de reținut că etapele 5, 6 și 7 au fost excluse deoarece făceau referire la anexele și/sau la alte articole din RDC)	O listă de verificare cu întrebări privind egalitatea de gen
1. Fiecare program stabilește o strategie privind contribuția programului la obiectivele de politică, precum și privind comunicarea rezultatelor acestuia.	- Strategia se bazează pe o analiză de context care ia în considerare dimensiunea de gen și care are legătură cu obiectivele de politică? - Dacă nu, identificați analiza relevantă, astfel încât să fie folosit contextul specific. - Strategia include cuvinte precum egalitate, echitate, gen, femei, bărbați, fete, băieți, sex, vârstă, rasă, etnie și/sau diversitate? - Dacă nu, este foarte probabil ca strategia să nu respecte obligația privind integrarea principiului orizontal al egalității de gen. În consecință, strategia trebuie revizuită. - Strategia de comunicare include referiri la modul în care femeile și bărbații – în întreaga lor diversitate – vor fi abordați ca ținte ale comunicării? Este posibil ca rolurile pe care le au femeile și/sau bărbații în statul membru să influențeze modul în care sunt comunicate rezultatele? Este clar modul în care comunicarea rezultatelor va reflecta eventualele rezultate diferite între femei și bărbați? - Dacă nu, luați în considerare specificarea acestor aspecte, astfel încât să se respecte cerințele principiului orizontal.

În RDC este specificat faptul că în fiecare program operațional trebuie incluse următoarele elemente (de reținut că etapele 5, 6 și 7 au fost excluse deoarece făceau referire la anexele și/sau la alte articole din RDC)	O listă de verificare cu întrebări privind egalitatea de gen
2. Un program este format din priorități. Fiecare prioritate corespunde unui obiectiv de politică unic sau asistenței tehnice. O prioritate care corespunde unui obiectiv de politică este formată dintr-unul sau mai multe obiective specifice. Aceluiași obiectiv de politică pot să-i corespundă mai multe priorități. Pentru programele finanțate prin FEPAM, fiecare axă prioritară poate corespunde unuia sau mai multor obiective de politică.	• Puteți identifica în mod clar principiul orizontal al egalității de gen în cadrul priorităților? – Dacă nu, aveți în vedere revizuirea priorităților astfel încât acest principiu să fie pus în practică în mod clar. Aceasta se poate realiza prin referiri concrete la obligațiile și angajamentele privind egalitatea de gen (vezi Instrumentul 1). • Prioritățile alese au legătură cu promovarea situației femeilor și a bărbaților în întreaga lor diversitate (mai precis, să nu se ia în considerare doar sexul, ci și vârsta, rasa, etnia, situația socioeconomică, religia, mediul rural sau urban etc.) în statul membru? – Dacă nu, luați în considerare specificarea explicită a acestei conexiuni. • Sunt prioritățile conexe cu obiectivele privind egalitatea de gen, în conformitate cu definițiile prevăzute în angajamentele juridice și de politică? – Dacă nu, luați în considerare specificarea explicită a acestei conexiuni.
3. Fiecare program trebuie să conțină: (a) un rezumat al principalelor provocări, ținând cont de: – disparitățile economice, sociale și teritoriale, cu excepția programelor sprijinite de FEPAM; – disfuncționalitățile pieței, nevoile de investiții și complementaritatea cu alte forme de sprijin; – provocările identificate în recomandările relevante specifice fiecărei țări și în alte recomandări relevante adresate statului membru de UE; – provocările la nivelul capacităților administrative și al guvernantei; – lecțiile învățate din experiența trecută; – strategiile macroregionale și strategiile privind bazinele maritime, atunci când statele membre și regiunile iau parte la astfel de strategii; pentru programele sprijinite de FAMI⁽⁵⁸⁾, FSI⁽⁵⁹⁾ și IMFV⁽⁶⁰⁾, progresele în implementarea acquis-ului și a planurilor de acțiune relevante ale UE;	• Există provocări legate de disparitățile de gen de orice formă? Acestea pot fi disparități între femei și bărbați, între femei și bărbați de vârste diferite, rase diferite sau, mai degrabă, etnii diferite, orientări sexuale diferite sau alte caracteristici. Sunt aceste provocări menționate în rezumat? – Dacă nu, luați în considerare revizuirea rezumatului pentru a respecta obligația de punere în practică a principiului orizontal al egalității de gen. • Au fost analizate disparitățile economice, sociale și teritoriale ținându-se cont de diferențele roluri și responsabilități ale femeilor și ale bărbaților în statele membre? (Vezi Instrumentul 2 pentru mai multe informații privind analiza socioeconomică din această perspectivă.) – Dacă nu, fie efectuați o analiză de gen de acest tip, fie includeți constatări din analizele disponibile (de exemplu, cercetări și alte analize privind politicile). • Au fost analizate disfuncționalitățile pieței și nevoile de investiții la nivel micro, ținându-se seama de modul în care pot influența situația femeilor și a bărbaților? Au fost luate în considerare în cadrul analizei nevoile femeilor și ale bărbaților în întreaga lor diversitate, în scopul redresării disfuncționalităților pieței și promovării investițiilor respective? – Dacă nu, fie efectuați o analiză de gen de acest tip, fie includeți constatări din analizele disponibile (de exemplu, cercetări și alte analize privind politicile). • Există recomandări din partea UE și/sau lecții învățate din experiențele anterioare legate de disparitățile de gen sub orice formă? Acestea pot fi disparități între femei și bărbați, precum și între femei și bărbați cu caracteristici diferite (vârstă, context socioeconomic, rasă, etnie, orientare sexuală, regiune etc.). Sunt incluse aceste aspecte? – Dacă nu sunt, trebuie să aveți în vedere includerea lor. Dacă este necesar, vă puteți baza pe expertiza instituțiilor și a organizațiilor neguvernamentale (ONG-uri) din domeniul egalității de gen sau pe experții în materie de gen.
(b) justificarea obiectivelor de politică alese, a priorităților corespunzătoare, a obiectivelor specifice și a formelor de sprijin;	• Justificarea obiectivelor de politică alese, a priorităților corespunzătoare, a obiectivelor specifice și a formelor de sprijin se bazează pe combaterea disparităților de gen de orice formă și/sau pe promovarea egalității de gen? • Se fac referiri la politicile, strategiile și/sau regulamentele naționale privind egalitatea de gen pentru justificarea alegerii? – Dacă nu, trebuie să revizuiți proiectul pentru a include aceste referiri. Dacă este necesar, vă puteți baza pe expertiza instituțiilor și a ONG-urilor din domeniul egalității de gen sau pe experții în materie de gen.

⁽⁵⁸⁾ Fondul pentru azil și migrație.

⁽⁵⁹⁾ Fondul pentru securitate internă.

⁽⁶⁰⁾ Instrumentul pentru gestionarea frontierelor și vize.

În RDC este specificat faptul că în fiecare program operațional trebuie incluse următoarele elemente (de reținut că etapele 5, 6 și 7 au fost excluse deoarece făceau referire la anexe și/sau la alte articole din RDC)	O listă de verificare cu întrebări privind egalitatea de gen
(c) obiectivele specifice pentru fiecare prioritate, cu excepția asistenței tehnice;	• Aceste acțiuni vor lua în considerare eventualele diferențe între situația femeilor și cea a bărbaților – vor contribui ele la creșterea egalității între femei și bărbați în întreaga lor diversitate și, prin urmare, vor contribui împreună la obiectivul general al UE privind egalitatea de gen și la obiectivele naționale privind egalitatea de gen specifice fiecărei țări? – Dacă nu, revizuiți acțiunile pentru a vă asigura că respectă principiului orizontal al egalității de gen.
(d) pentru fiecare obiectiv specific: – tipurile de acțiuni aferente, inclusiv o listă a operațiunilor de importanță strategică planificate și a contribuției lor preconizate la obiectivele specifice respective, precum și la strategiile macroregionale și la strategiile privind bazinele maritime, după caz; – indicatorii de realizare și indicatorii de rezultat, cu obiectivele de etapă și țintele corespunzătoare; – grupurile-țintă principale; – teritoriile specifice vizate, inclusiv utilizarea planificată a investițiilor teritoriale integrate, a dezvoltării locale plasate sub responsabilitatea comunității sau a altor instrumente teritoriale; – acțiunile interregionale și transnaționale ai căror beneficiari se află în cel puțin un alt stat membru; – planificarea privind utilizarea instrumentelor financiare; – tipurile de intervenții și defalcarea orientativă a resurselor programate, per tip de intervenție sau domeniu de sprijin;	• Indicatorii sunt defalcați pe sexe? Sunt defalcați pe alți factori sociodemografici, de exemplu vârsta, regiunea, rasa sau etnia, existența unui handicap, educația etc.? – Dacă nu sunt, defalcați toți indicatorii pe sexe, când este relevant și posibil. Dacă este cazul, includeți date defalcate suplimentare. • Grupul-țintă principal este identificat ca fiind format din femei și/sau bărbați? Sunt luați în considerare alți factori sociodemografici pentru grupul-țintă? – Dacă nu, specificați grupurile-țintă cel puțin după sexe – și, după caz și relevanță, în funcție de defalcări suplimentare. • Sunt vizate teritorii specifice avându-se în vedere posibila lor vulnerabilitate în raport cu excluderea și/sau marginalizarea dintr-o perspectivă de gen? – Dacă nu, trebuie să includeți acest lucru pe baza analizei relevante și/sau a expertizei din partea instituțiilor și ONG-urilor din domeniul egalității de gen sau a experților în materie de gen. • Instrumentele de dezvoltare locală plasate sub responsabilitatea comunității sunt elaborate într-un mod care ia în considerare dimensiunea de gen? – Dacă nu, luați în considerare revizuirea proiectului pentru integrarea egalității de gen în instrumentele de dezvoltare locală, de exemplu elaborând instrumentele în funcție de nevoile femeilor și ale bărbaților, sau asigurând egalitatea de gen în cadrul participării și punerii în aplicare. • Planificarea utilizării instrumentelor financiare va permite monitorizarea clară a indicatorilor legați de egalitatea de gen? – Dacă nu, luați în considerare elaborarea unui instrument de monitorizare pentru a îmbunătăți monitorizarea în materia egalității de gen. • Instrumentele financiare propuse se referă la nevoile grupurilor-țintă, inclusiv într-un mod defalcăt pe sexe? – Dacă nu, luați în considerare revizuirea acestor instrumente financiare pentru a respecta obligațiile principiului orizontal al egalității de gen. • Puteți face o legătură clară între defalcarea orientativă a resurselor programate și grupurile-țintă formate din femei și bărbați? – Dacă nu, defalcați grupurile-țintă pe femei și bărbați (folosiți și alte defalcări, după caz). Conectați acest lucru cu defalcarea resurselor programate.
(e) planificarea utilizării asistenței tehnice în conformitate cu articolele 30 și 32 și tipurile de intervenție relevante;	• Este egalitatea (de gen) menționată în cadrul planificării referitoare la utilizarea asistenței tehnice? Aceasta are o relevanță deosebită, deoarece asistența tehnică poate contribui la crearea unui volum de informații foarte practice cu privire la egalitatea de gen în cadrul fondurilor. – În caz contrar, profitați de resursele asistenței tehnice pentru a crea un volum de informații cu privire la egalitatea de gen ca principiu orizontal. Acest lucru se poate realiza, de exemplu, prin mobilizarea resurselor asistenței tehnice pentru studii specifice, pentru atragerea expertizei legate de egalitatea de gen, pentru desfășurarea de activități-pilot privind evaluările și instrumentele în materie de egalitate de gen sau prin utilizarea fondurilor pentru a pune bazele unor structuri de sprijin privind egalitatea de gen.

În RDC este specificat faptul că în fiecare program operațional trebuie incluse următoarele elemente (de reținut că etapele 5, 6 și 7 au fost excluse deoarece făceau referire la anexele și/sau la alte articole din RDC)	O listă de verificare cu întrebări privind egalitatea de gen
(f) un plan de finanțare care să conțină: – un tabel care specifică alocările financiare totale pentru fiecare fond și pentru fiecare categorie de regiuni pentru întreaga perioadă de programare și pentru fiecare an, inclusiv orice sume transferate în conformitate cu articolul 21; – un tabel care specifică alocările financiare totale pentru fiecare prioritate, pe fond și pe categorii de regiuni, precum și contribuția națională, cu precizarea dacă aceasta este alcătuită din contribuții publice și private; – pentru programele sprijinite de FEPAM, un tabel care specifică, pentru fiecare tip de domeniu de sprijin, cuantumul alocărilor financiare totale ale sprijinului din partea fondului și contribuția națională; – pentru programele sprijinite de FAMI, FSI și IMFV, un tabel care specifică, pentru fiecare obiectiv specific, alocările financiare totale pe tip de acțiune, precum și contribuția națională, cu precizarea dacă aceasta este alcătuită din contribuții publice și private;	• Planul financiar reflectă constatările analizei privind impactul de gen? – Dacă nu, luați în considerare revizuirea planului financiar pentru a include constatările respective. • Au fost luate în considerare în cadrul planului financiar: – Grupurile-țintă identificate de femei și bărbați în întreaga lor diversitate? – Impactul asupra vieții femeilor și a bărbaților? – Modul în care femeile și bărbații își folosesc timpul, cu referire la munca neremunerată și la activitățile de voluntariat? – Sfera economică privată în ceea ce privește taxele și/sau costurile? – Alte bugete publice, cum ar fi în domeniul transportului? Dacă nu, luați în considerare revizuirea planului financiar pentru a introduce elementele respective.
(g) acțiunile întreprinse pentru a implica în pregătirea programului partenerii relevanți menționați la articolul 6, și rolul acestor parteneri în implementarea, monitorizarea și evaluarea programului;	• Conform articolului 6, „parteneriatul include cel puțin următorii parteneri: organismele relevante care reprezintă societatea civilă, partenerii de mediu și organismele responsabile cu promovarea incluziunii sociale, a drepturilor fundamentale, a drepturilor persoanelor cu handicap, a egalității de gen și a nediscriminării”. Sunt incluși și descriși în mod clar partenerii, precum și organismele responsabile cu promovarea egalității de gen? – Dacă nu sunt, efectuați o cartografiere a partenerilor relevanți din domeniul egalității de gen și aveți în vedere includerea și participarea lor deplină. – Mobilizați resursele pentru a consolida capacitățile acestor parteneri cu privire la fonduri și la procesele aferente. Acest lucru este important, deoarece partenerii pot oferi o expertiză solidă în ceea ce privește egalitatea de gen, dar este posibil să nu aibă cunoștințe suficiente în domeniul fondurilor UE.
(h) pentru fiecare condiție favorizantă stabilită în conformitate cu articolul 11, cu anexa III și cu anexa IV, o evaluare privind îndeplinirea condiției favorizante la data prezentării programului;	• A fost efectuată o evaluare cu privire la modul în care au fost îndeplinite condițiile favorizante referitoare la egalitatea de gen? – Dacă nu, efectuați o evaluare de acest fel și asigurați integrarea acesteia.
(i) abordarea avută în vedere în ceea ce privește comunicarea și vizibilitatea programului, prin definirea obiectivelor, a publicului-țintă, a canalelor de comunicare, a acoperirii la nivelul mijloacelor de comunicare socială, a bugetului planificat și a indicatorilor relevanți pentru monitorizare și evaluare; și	• Metodologia privind comunicarea și vizibilitatea include o strategie cu privire la modul de promovare a egalității de gen și asigură un tip de comunicare în care se ține cont de dimensiunea de gen? Comunică aceasta cu claritate faptul că egalitatea de gen este un principiu orizontal? Comunică aceasta cu claritate faptul că solicitanții proiectelor, precum și cerințele de monitorizare a programului, trebuie să prezinte dovezi cu privire la obiectivele privind egalitatea de gen și la rezultate? – Dacă nu, revizuiți modul de abordare pentru a clarifica legăturile dintre egalitatea de gen ca principiu orizontal și strategia de comunicare. Pentru informații suplimentare privind egalitatea de gen și comunicarea, vă invităm să consultați setul de instrumente respectiv al EIGE sau rezumatul intitulat Comunicare privind egalitatea de gen, realizat de Secretariatul suedez de cercetare a problemelor legate de gen.
(j) autoritatea de management, autoritatea de audit și organismul care primește plățile din partea Comisiei.	• Înțeleg angajații și autoritățile de management, precum și orice alt organism implicat în gestionarea fondurilor UE, principiul orizontal al egalității de gen? Ce informații și îndrumări sunt oferite pe plan intern și partenerilor? – Dacă acestea sunt deficitare, luați în considerare activități de consolidare a capacităților și structurilor de sprijin din domeniul egalității de gen, mobilizând resursele oferite de asistența tehnică.

Exemple de integrare a egalității de gen ca principiu orizontal în obiectivele de politică și obiectivele specifice



Studiu de caz ipotetic: rezolvarea în cadrul unui program operațional a decalajelor identificate privind egalitatea de gen

În Europa de Sud, analiza de context a unei țări fictive a identificat potențialul pe care îl prezintă sporirea prezenței femeilor în întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri). Atunci când autoritățile de management din statul respectiv au întocmit acordul de parteneriat, a fost ales obiectivul de politică 1: „O Europă mai inteligentă prin promovarea unei transformări economice inovatoare și inteligente”, ca reprezentând una dintre prioritățile lor. Ca obiectiv specific a fost ales următorul: „sporirea creșterii și a competitivității IMM-urilor”, rezultatul dorit fiind: „IMM-urile beneficiază de sprijin pentru dezvoltare și pentru crearea de locuri de muncă atât pentru femei, cât și pentru bărbați”. În cadrul acestui rezultat, autoritățile de management au obținut informații suplimentare, referitoare la analiza de context și la scopul de a spori rolul femeilor în cadrul IMM-urilor, atât ca antreprenori, cât și ca angajați. Prin urmare, în cadrul punerii în aplicare a programului operațional s-a acordat o atenție specifică creșterii ponderii femeilor în IMM-uri, în special în întreprinderile nou-înființate. În consecință, s-a alocat un buget special în acest sens.

Având în vedere că femeile din țara respectivă erau subreprezentate în întreprinderile nou-înființate și ca proprietari de IMM-uri, s-a constatat că programele care vizau IMM-urile și întreprinderile sociale lăsau de dorit; gradul de soluționare a problemelor relevante era insuficient pentru a spori în mod semnificativ implicarea femeilor în IMM-uri. Erau necesare servicii care să vizeze în mod specific femeile, cum ar fi accesul la sistemele de creditare, formare și îndrumare în domeniul administrării afacerilor, pe lângă punerea la dispoziție a serviciilor de îngrijire și a unor servicii informatice inovatoare care să susțină echilibrul dintre viața profesională și cea privată atât pentru femei, cât și pentru bărbați, precum intervenții bazate pe tehnologia informației pentru acordarea de servicii de îngrijire a persoanelor în vârstă și de alte forme de îngrijire socială. Dezvoltarea IMM-urilor ar putea beneficia de acțiunile FSE și FEDR menite să soluționeze problema complexă a îmbinării muncii remunerate cu responsabilitățile de îngrijire neremunerate, sporind în același timp implicarea femeilor în programe de formare și facilitând accesul la munca remunerată. De exemplu, au fost oferite servicii de formare în sectoarele și profesiile identificate ca fiind cele în care femeile sunt predominant active, precum și intervenții de contracarare a subreprezentării bărbaților în domeniul serviciilor de îngrijire, remunerate și neremunerate. În paralel, au fost organizate activități specifice de sprijin pentru a ajuta femeile antreprenoare să conceapă planuri de afaceri, să acceseze sistemele de creditare și să pună bazele unei afaceri proprii. Aceste inițiative au fost puse în aplicare atât în sectoarele tradițional dominate de femei, cât și în sectoarele dominate în general de bărbați.

A fost realizată cu regularitate o monitorizare defalcată pe sexe pentru a evalua sprijinul acordat, nevoile beneficiarilor, progresele realizate de întreprinderile nou-înființate, accesul la sistemul de creditare, mărimea întreprinderilor și indicatorii de reușită și supraviețuire pe sexe. Monitorizarea respectivă a contribuit la corectarea unor prejudecăți referitoare la gen pe parcursul derulării programului. De exemplu, s-a constatat că valoarea medie a creditului (garantat) alocat bărbaților era mai mare decât cea disponibilă pentru femei; în schimb, rata de nerambursare după un an era mai mare în cazul întreprinderilor nou-înființate deținute de bărbați decât în rândul celor deținute de femei. Îmbunătățirea procesului de selecție, cu luarea în considerare într-o măsură mai mare a dimensiunii de gen, a contribuit la promovarea obiectivelor programului de sporire a ponderii femeilor care dețin o afacere. Mai mult, creșterea disponibilității serviciilor de îngrijire a mărit rata de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor care urmau programe specifice de formare. Acest lucru s-a datorat faptului că femeile au început să aibă mai mult timp disponibil, devenind astfel angajați mai atractivi, întrucât puteau să se angajeze cu normă întreagă.



Germania: Saxonia Inferioară ia în considerare realitatea vieții trăite de femei, în comparație cu cea trăită de bărbați

Landul federal german Saxonia Inferioară (Niedersachsen) a creat o platformă comună de monitorizare pentru a urmări progresele înregistrate, la nivelul tuturor fondurilor UE, în materia principiilor orizontale, inclusiv a egalității de gen. Scopul general al acestei inițiative este acela de a coordona și îndruma activitățile programelor finanțate prin fonduri UE, astfel încât să reducă disparitățile existente între femei și bărbați. Se promovează un schimb periodic și intensiv între fonduri, cum ar fi FEADR și programul operațional multifond al FEDR/FSE, și autoritatea centrală de coordonare. Sunt sprijinite în mod activ măsurile și gestionarea solicitărilor și a cererilor de promovare a egalității de gen.



© StunningArt/Shutterstock.com

Ca parte la această inițiativă, autoritățile de management ale programului operațional al FEDR/FSE și ale FEADR, precum și membrii grupului respectiv de coordonare, au pus în aplicare un proiect-pilot în Saxonia Inferioară. Proiectul-pilot a coordonat schimburi de experiență cu privire la progresele înregistrate în materia principiilor orizontale, în special a egalității de gen. Proiectul-pilot a inclus acțiuni de comunicare cu luarea în considerare a dimensiunii de gen, asigurându-se totodată că datele referitoare la realitățile vieții trăite de femei și de bărbați sunt culese și raportate comitetelor de monitorizare. Activitățile de coordonare centrală dintre FEADR și programul operațional multifond al FSE/FEDR au presupus discuții permanente cu privire la evaluarea constatărilor legate de egalitatea de șanse între femei și bărbați. Un rezultat important al acestor activități de coordonare a constat în atenția acordată efectelor pe care finanțările acordate le pot avea asupra promovării egalității de gen, cum ar fi nevoia de a evita aprobarea finanțărilor care pot contribui la, sau pot menține, dezavantaje structurale negative pentru femei. Activitățile de coordonare au fost introduse și în programarea fondurilor pentru perioada post-2020.

În cadrul programului operațional multifond al FEDR/FSE, integrarea perspectivei de gen este ancorată pe deplin în toate etapele programului – de la programare la coordonare, punere în aplicare și monitorizare. Sunt publicate ghiduri pentru a promova integrarea perspectivei de gen, alături de principiile egalității de șanse. Acest lucru a adus o contribuție suplimentară la promovarea egalității de gen în punerea în aplicare a proiectului. De asemenea, sunt alocate finanțări care vizează în mod specific femeile și bărbații, aproximativ 50 % din finanțări vizând femeile. Indicatorii care iau în considerare dimensiunea de gen sunt folosiți pe tot parcursul programului, iar datele sunt culese și monitorizate. Drept urmare, există o gamă largă de măsuri pentru promovarea egalității de gen în cadrul axelor prioritare individuale ale programului operațional, accentul fiind pus în special pe axele prioritare relevante (mai ales pe axele prioritare 6 și 8). Acest lucru asigură și ancorarea principiilor orizontale în cadrul evaluărilor programului.



Instrumentul 4: Coordonare și complementarități între fondurile UE pentru promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată

Prezentare introductivă a instrumentului

Cu ajutorul acestui instrument, statele membre pot să analizeze modul în care diversele fonduri pot fi utilizate în mod complementar în vederea obținerii unui mai bun echilibru între viața profesională și cea privată. Instrumentul servește scopului de a promova măsuri de echilibrare a vieții profesionale cu cea privată în cadrul Fondului social european Plus (FSE+) și al Fondului european de dezvoltare regională (FEDR)/Fondului de coeziune (ca inițiative cu finanțare multiplă care combină potențialul ambelor fonduri). Promovarea măsurilor de asigurare a acestui echilibru în cadrul celor două fonduri se armonizează perfect cu noua Directivă privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată ⁽⁶¹⁾ și cu Comunicarea Comisiei privind „o inițiativă pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează” ⁽⁶²⁾, prin care Comisia Europeană încurajează în mod explicit finanțarea din fondurile europene și din Fondul european pentru investiții strategice (FEIS) pentru a impulsiona echilibrul dintre viața profesională și cea privată ⁽⁶³⁾. Instrumentul poate fi utilizat la nivelul statelor membre, de către autoritățile de management naționale și subnaționale implicate în programarea fondurilor UE și realizarea investițiilor asociate. Este relevant în special la elaborarea acordurilor de parteneriat și a programelor operaționale, prin definirea utilizării combinate a fondurilor la nivel de acord de parteneriat și prin specificarea acestei combinații la nivel de program operațional.

Instrumentul se bazează pe articolul 8 litera (b) subpunctul (ii) din Regulamentul privind dispozițiile comune (RDC), referitor la „coordonarea, demararea și complementaritatea între fonduri”, fiind menit să combine utilizarea FEDR (și a Fondului

de coeziune) cu FSE+. La articolul 20 din RDC se precizează că aceste trei fonduri „pot oferi sprijin comun programelor din cadrul obiectivului «Investiții pentru ocuparea forței de muncă și creștere economică»”. La baza instrumentului stă și considerentul 5 din RDC, care prevede că „[s]tatele membre și Comisia ar trebui să urmărească eliminarea inegalităților, promovarea egalității între bărbați și femei și integrarea perspectivei de gen” în fondurile UE. Pactul pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2011-2020 descrie modul în care pot fi eliminate disparitățile de gen prin intermediul fondurilor UE, inclusiv prin promovarea unui echilibru mai bun între viața profesională și cea privată a celor două sexe. Utilizarea fondurilor UE pentru a consolida egalitatea de gen este promovată de Parlamentul European, de [Pilonul european al drepturilor sociale](#), de [Rezoluția Parlamentului European referitoare la strategia UE pentru egalitatea între femei și bărbați post-2015](#) și de cadrul [Angajamentului strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2016-2019](#). Ultimele două solicită în mod specific Comisiei Europene să sprijine utilizarea de către statele membre a fondurilor UE pentru luarea în considerare a dimensiunii de gen în cadrul investițiilor.

Instrumentul se concentrează, de asemenea, asupra noii Directive privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată și asupra Comunicării Comisiei privind „o inițiativă pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează”, prin faptul că solicită să se adopte măsuri legislative și nelegislative pentru combaterea subreprezentării femeilor pe piața muncii și a suprareprezentării lor în activitățile de îngrijire neremunerate. În acest scop, Comisia „împreună cu statele membre, [răspunde de] asigurarea faptului că Fondul social

⁽⁶¹⁾ Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului, disponibilă la: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.ROM

⁽⁶²⁾ Comisia Europeană, *Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: O inițiativă pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează*, COM(2017) 252 final, Bruxelles, 2017, disponibilă la: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

⁽⁶³⁾ Milotay, N., *Briefing EU Legislation in Progress: A new directive on work-life balance* (Prezentarea legislației UE în curs de adoptare: O nouă directivă privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată), Bruxelles, Serviciul de Cercetare al Parlamentului European (EPRS), 2019, disponibil la adresa: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

europene și celelalte fonduri structurale și de investiții europene sprijină în mod adecvat măsurile dedicate echilibrului dintre viața profesională și cea privată”⁽⁶⁴⁾.

Pași pentru îmbunătățirea coordonării și a complementarității între fonduri

Acest instrument cuprinde patru pași principali:

- Pasul 1: alinierea la obiectivele strategice pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (obiective la nivelul UE, inclusiv alinierea noii Directive privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată cu politicile și/sau planurile naționale privind egalitatea de gen);
- Pasul 2: identificarea posibilelor intervenții în FSE+ și FEDR care pot promova echilibrul dintre viața profesională și cea privată;
- Pasul 3: elaborarea unor intervenții de promovare a echilibrului dintre viața profesională și

cea privată; și

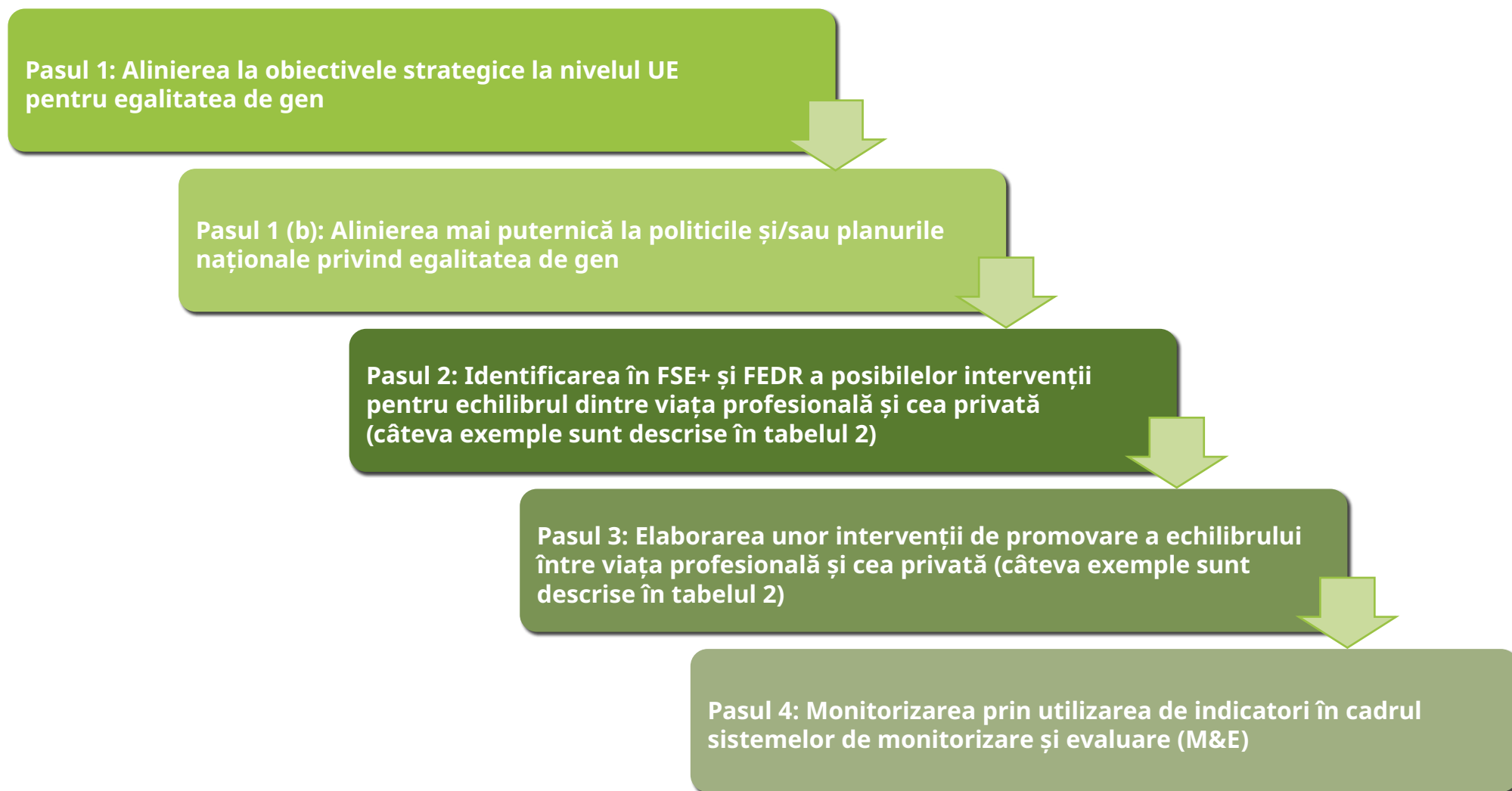
- Pasul 4: monitorizarea prin utilizarea de indicatori în cadrul sistemelor de monitorizare și evaluare (M&E). Acești indicatori ar trebui să fie calitativi, cantitativi și financiari (cei din urmă fiind esențiali pentru urmărirea finanțării destinate asigurării echilibrului dintre viața profesională și cea privată).

Acești pași oferă un punct de plecare pentru formularea unor acorduri de parteneriat și programe operaționale care să reflecte:

- obiectivele generale de politică ale UE privind egalitatea în drepturi și șanse de angajare a femeilor și bărbaților pe piața muncii;
- activități coordonate interfonduri;
- cadre de monitorizare și evaluare solide pentru raportarea cu privire la evoluția echilibrului dintre viața profesională și cea privată din perspectiva genului.

⁽⁶⁴⁾ Comisia Europeană, *Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: O inițiativă pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează*, COM(2017) 252 final, Bruxelles, 2017, disponibilă la: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

Figura 3. Pași pentru îmbunătățirea coordonării și a complementarităților între fonduri



Pasul 1: Alinierea la obiectivele strategice pentru egalitatea de gen

Primul pas constă în asigurarea alinierii la obiectivele UE privind egalitatea de gen. Acestea cuprind obiectivele din cadrul Angajamentului strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2016-2019, care, la rândul lor, sunt aliniate la [Pilonul european al drepturilor sociale](#):

- asigurarea unui echilibru mai bun între viața profesională și cea privată pentru părinți și persoanele cu responsabilități de îngrijire;
- asigurarea unui cadru de politici cuprinzător care să sprijine participarea părinților pe piața muncii, precum și utilizarea mai echilibrată a concediului și a modalităților de lucru flexibile, inclusiv luând în calcul o posibilă analiză comparativă;
- utilizarea direcționată a instrumentelor financiare ale UE pentru a sprijini statele membre și a spori gradul de sensibilizare;
- monitorizarea și sprijinirea statelor membre în vederea atingerii [obiectivelor de la Barcelona privind îngrijirea copiilor](#), creșterea gradului de ambiție al acestor obiective și analizarea unei abordări mai cuprinzătoare, care să acopere, de exemplu, îngrijirea altor persoane aflate în întreținere, accesibilitatea și calitatea, în vederea unei mai mari participări a femeilor pe piața muncii; și
- monitorizarea măsurilor de reformă naționale

În cadrul semestrului european în conformitate cu orientările privind ocuparea forței de muncă.

După ce asigurați alinierea la aceste obiective, este necesar să asigurați alinierea la obiectivele naționale în materie de egalitate de gen. Acestea se regăsesc, de obicei, în politica națională privind egalitatea de gen.

Pașii 2 și 3: Identificarea și elaborarea posibilelor intervenții pentru echilibrul dintre viața profesională și cea privată

Tabelul 2 clasifică intervențiile propuse în funcție de obiectivele din regulamentele propuse privind fondurile. În plus, propune un set de acțiuni care nu sunt menționate în mod explicit în actele legislative. Acestea ar urma să sprijine echilibrul dintre viața profesională și cea privată prin îmbunătățirea calității și a accesibilității serviciilor de îngrijire, sprijinirea îmbătrânirii active, consolidarea comunicării integrate în materie de asistență medicală, promovarea integrării serviciilor comune și îmbunătățirea integrării capacității de inserție profesională, a sprijinului acordat migranților și a extinderii forței de muncă din domeniul îngrijirii prin îmbunătățirea calității locurilor de muncă în acest domeniu. Aceste acțiuni sunt oferite cu titlu orientativ și sunt exemplificate pe FEDR și FSE+; ele vă vor ajuta să vă gândiți la posibile intervenții și componente de folosit la elaborarea proiectelor.



Mai multe despre obiectivul de politică 4

Obiectivul de politică 4 din RDC („O Europă mai socială – implementarea Pilonului european al drepturilor sociale”), de exemplu, conține o listă extinsă de acțiuni posibile. Luând în considerare dimensiunea de gen a acestor domenii potențiale, fondurile UE pot fi utilizate detaliat și creativ pentru a aborda provocări complexe și interconectate legate de disparitatea de gen și pentru a dezvolta soluții mai holistice.

Tabelul 2. Acțiuni nelegislative care pot sprijini echilibrul dintre viața profesională și cea privată

Pasul 2 Identificarea posibilelor intervenții din regulamentul privind perioada post-2020	Pasul 3 Conceperea unor acțiuni care să integreze perspectiva de gen pentru a promova echilibrul dintre viața profesională și cea privată în FEDR (de reținut că intervențiile de mai jos sunt prezentate cu titlu de exemplu)	Pasul 3 Conceperea unor acțiuni care să integreze perspectiva de gen pentru a promova echilibrul dintre viața profesională și cea privată în FSE+ (de reținut că intervențiile de mai jos sunt prezentate cu titlu de exemplu)
Obiectivul de politică 1: O Europă mai inteligentă, prin promovarea unei transformări economice inovatoare și inteligente (obiectiv principal de politică pentru FEDR; obiectiv de politică suplimentar pentru FSE+) - Infrastructuri comerciale pentru IMM-uri (inclusiv parcuri și situri industriale) - Dezvoltarea comercială și internaționalizarea IMM-urilor - Dezvoltarea competențelor pentru specializare inteligentă, tranziție industrială și antreprenoriat - Servicii avansate de sprijin pentru IMM-uri și grupuri de IMM-uri (inclusiv servicii de management, marketing și proiectare) - Sprijin pentru incubarea de societăți spin-off, spin-out și start-upuri - Sprijinirea clusterelor de inovare și a rețelelor de afaceri care aduc beneficii în special IMM-urilor - Procese de inovare în IMM-uri (inovare la nivel de proces, la nivel organizațional, la nivel de marketing, la nivel de co-creare și inovare bazată pe cerere și pe utilizator) - Procese de cercetare și inovare, transfer de tehnologie și cooperare între întreprinderi cu accent pe economia circulară	Construirea de centre de îngrijire a copiilor și de îngrijire intergenerațională în cadrul întreprinderilor, al parcurilor industriale și al centrelor de incubare. Realizarea de IMM-uri care să presteze servicii de îngrijire a copiilor și de asistență socială. Facilitarea inovării între clusterelor de IMM-uri în ceea ce privește serviciile și centrele de îngrijire partajate. Sprijinirea clusterelor de inovare și a rețelelor de afaceri care aduc beneficii în principal IMM-urilor pe baza unor evaluări specifice ale nevoilor IMM-urilor deținute de femei, respectiv de bărbați, precum și ale nevoilor angajaților de sex femeiesc și bărbătesc.	Realizarea unor inițiative formative în cadrul IMM-urilor pentru a promova schimbări la nivelul rolurilor de gen tradiționale ale femeilor (îngrijirea altor persoane) și ale bărbaților (întreținerea familiei).
Obiectivul de politică 2: O Europă mai ecologică, cu emisii scăzute de carbon, prin promovarea tranziției către o energie nepoluantă și echitabilă, a investițiilor verzi și albastre, a economiei circulare, a adaptării la schimbările climatice și a prevenirii și gestionării riscurilor (obiectiv principal de politică pentru FEDR; obiectiv de politică suplimentar pentru FSE+) - Gestionarea deșeurilor menajere, cuprinzând prevenirea, minimizarea, sortarea și reciclarea lor - Infrastructură de transport urban nepoluantă	Reanalizarea amplasării centrelor de reciclare în raport cu nevoile femeilor și ale bărbaților (întrucât femeile, în medie, petrec mai mult timp cu gestionarea deșeurilor menajere, asigurarea de centre de gestionare a deșeurilor influențează utilizarea timpului de către femei). Luarea în considerare a acestui aspect la elaborarea inițiativelor de gestionare a deșeurilor menajere poate diminua timpul pierdut de femei, permițându-le să se implice și în alte activități și să realizeze un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată. Planificarea unei infrastructuri de transport urban nepoluantă pe baza evaluării nevoilor de mobilitate ale femeilor și bărbaților.	

Pasul 2 Identificarea posibilelor intervenții din regulamentul privind perioada post-2020	Pasul 3 Conceperea unor acțiuni care să integreze perspectiva de gen pentru a promova echilibrul dintre viața profesională și cea privată în FEDR (de reținut că intervențiile de mai jos sunt prezentate cu titlu de exemplu)	Pasul 3 Conceperea unor acțiuni care să integreze perspectiva de gen pentru a promova echilibrul dintre viața profesională și cea privată în FSE+ (de reținut că intervențiile de mai jos sunt prezentate cu titlu de exemplu)
Obiectivul de politică 3: O Europă mai conectată prin consolidarea mobilității și a conectivității TIC regionale (obiectiv de politică aplicabil FEDR) • Infrastructura de ciclism • Digitalizarea transportului urban • Transporturi multimodale (Rețeaua transeuropeană de transport – TEN-T) • Transporturi multimodale (rurale/neurbane) • Digitizarea transportului prin alte moduri de transport	Asigurarea faptului că planificarea și realizarea transporturilor demonstrează aplicarea unei analize defalcate pe genuri a timpului utilizat, precum și receptivitatea la multiple activități de deplasare și transport legate de acordarea de îngrijire.	
Obiectivul de politică 4: O Europă mai socială prin implementarea Pilonului european al drepturilor sociale (obiectiv principal de politică pentru FSE+; obiectiv de politică suplimentar pentru FEDR) • Infrastructură pentru educația și îngrijirea copiilor preșcolari • Infrastructură pentru învățământul primar și secundar • Infrastructură pentru învățământul profesional și tehnic și educația adulților • Infrastructură de locuit pentru migranți, refugiați și persoanele care solicită sau se află sub protecție internațională • Infrastructură de locuit (alta decât cea pentru migranți, refugiați și persoane care solicită sau se află sub protecție internațională) • Infrastructură de sănătate • Echipamente medicale • Active mobile de sănătate • Măsuri de îmbunătățire a accesului la locuri de muncă • Sprijin specific pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor și integrarea socioeconomică a tinerilor • Sprijin pentru activitățile independente și crearea de start-upuri • Sprijin pentru economia socială și întreprinderile sociale • Măsuri de modernizare și consolidare a instituțiilor și serviciilor de pe piața muncii pentru evaluarea și anticiparea nevoilor de competențe, asigurând în același timp asistență rapidă și adaptată	Investirea în construcția de centre de îngrijire a copiilor și de asistență socială, inclusiv în centre de învățământ terțiar și profesional, concomitent cu extinderea forței de muncă din domeniul îngrijirii. Asigurarea de locuințe intergeneraționale, furnizarea de asistență socială și de servicii sociale – inclusiv prin dotări cu emisii reduse de carbon – pentru a îmbunătăți incluziunea socială, coeziunea comunității și sustenabilitatea. Corelarea inovațiilor tehnologice din domeniul asistenței medicale cu extinderea IMM-urilor, analiza utilizării timpului, extinderea centrelor de îngrijire și acțiuni de incluziune digitală (FEDR în combinație cu FSE+). Sprijinirea extinderii infrastructurii de îngrijire și a forței de muncă în domeniul îngrijirii, prin angajarea de lucrători tineri și prin programe de sporire a capacității de angajare pentru lucrătorii mai vârstnici, împreună cu plasarea accentului pe mobilitatea forței de muncă (FEDR în combinație cu FSE+). Extinderea eligibilității pentru sprijin destinat educației și îngrijirii, prin includerea infrastructurii pentru centre de îngrijire (FEDR în combinație cu FSE+).	Includerea serviciilor de îngrijire a copiilor printre tipurile eligibile de extindere a infrastructurii la toate nivelurile învățământului public obligatoriu, pentru a spori disponibilitatea unei îngrijiri de calitate a copiilor, accesibilă fizic și financiar (integrarea dintre extinderea îngrijirii copiilor și centrele de învățământ maximizează investițiile în infrastructură, reducând totodată emisiile asociate deplasărilor și presiunile legate de timp). Inovare în ceea ce privește asigurarea de locuințe pentru familii de diferite mărimi și gospodării de diverse structuri, inclusiv dotări îmbunătățite pentru vârstnici și pentru persoanele cu handicap. Includerea furnizării de servicii de îngrijire în sprijinul acordat întreprinderilor sociale. Sprijinirea dezvoltării unor practici care să asigure echilibrul între viața profesională și cea privată în rândul angajatorilor de orice mărime, în conformitate cu obiectivul de asigurare „medii de lucru sănătoase și bine adaptate”, inclusiv a unor practici de lucru flexibile și inovatoare și a unor inițiative de ocupare a timpului care să contribuie la reducerea stresului.

Pasul 2 Identificarea posibilelor intervenții din regulamentul privind perioada post-2020	Pasul 3 Conceperea unor acțiuni care să integreze perspectiva de gen pentru a promova echilibrul dintre viața profesională și cea privată în FEDR (de reținut că intervențiile de mai jos sunt prezentate cu titlu de exemplu)	Pasul 3 Conceperea unor acțiuni care să integreze perspectiva de gen pentru a promova echilibrul dintre viața profesională și cea privată în FSE+ (de reținut că intervențiile de mai jos sunt prezentate cu titlu de exemplu)
• Sprijin pentru corelarea cererii și a ofertei și pentru tranzițiile de pe piața muncii • Sprijin pentru mobilitatea forței de muncă • Măsuri de promovare a participării femeilor pe piața muncii și de reducere a segregării de gen pe piața muncii • Măsuri de promovare a echilibrului între viața profesională și cea privată, inclusiv a accesului la servicii de îngrijire a copiilor și a persoanelor aflate în întreținere • Măsuri pentru un mediu de lucru sănătos și bine adaptat pentru eliminarea riscurilor pentru sănătate, inclusiv prin promovarea activității fizice • Măsuri de încurajare a îmbătrânirii active și în condiții bune de sănătate • Sprijin pentru educația și îngrijirea copiilor preșcolari (cu excepția infrastructurii) • Sprijin pentru învățământul primar și secundar (cu excepția infrastructurii) • Sprijin pentru învățământul terțiar (cu excepția infrastructurii) • Sprijin pentru educația adulților (cu excepția infrastructurii) • Măsuri de promovare a egalității de șanse și a participării active în societate • Măsuri pentru îmbunătățirea accesului grupurilor marginalizate, cum ar fi comunitatea romă, la educație și locuri de muncă, promovând în același timp incluziunea socială a acestora • Sprijin pentru societatea civilă care lucrează cu comunități marginalizate, cum ar fi romii • Acțiuni specifice pentru a spori participarea pe piața muncii a resortisanților țărilor terțe • Măsuri de integrare socială a resortisanților țărilor terțe • Măsuri de îmbunătățire a prestării serviciilor de îngrijire familială și a serviciilor de îngrijire în cadrul comunității • Măsuri de îmbunătățire a accesibilității, a eficacității și a rezilienței sistemelor de sănătate (cu excepția infrastructurii) • Măsuri de îmbunătățire a accesului la îngrijire pe termen lung (cu excepția infrastructurii) • Măsuri de modernizare a sistemelor de protecție socială, inclusiv prin promovarea accesului la protecția socială	Integrarea extinderii centrelor și a infrastructurii de îngrijire cu acțiuni de sprijinire a accesului pe piața muncii și a unei vieți active și sănătoase, precum și de combatere a excluziunii sociale și economice (FEDR în combinație cu FSE+). Inovare pentru îmbunătățirea gradului de integrare a comunităților de romi și a accesului lor la servicii de îngrijire și educație (FEDR în combinație cu FSE+). Acumularea de expertiză privind relația dintre gen și locuire, precum și dintre gen și planificarea infrastructurii, și aplicarea acestei expertize în cadrul proiectelor. Sprijinirea formelor comunitare inovatoare de proiecte de locuințe în sistem cooperativ care integrează forme de locuire intergenerațională și forme de îngrijire în cadrul comunității.	Demonstrarea legăturilor dintre elementele „Agendei pentru noi competențe și locuri de muncă”, cu accent pe „modernizarea pieței de muncă și promovarea muncii prin noi forme de flexibilitate și securitate” ⁽⁶⁵⁾. Promovarea inovațiilor în activitățile legate de angajare și de competențe derulate în scopul extinderii forței de muncă în domeniul îngrijirii, în vederea unei mai mari participări pe piața muncii a resortisanților din țări nemembre ale UE și a forței de muncă interne. Sprijinirea inovării în proiectarea, construcția și furnizarea de servicii de îngrijire în cadrul comunității, inclusiv în ceea ce privește îngrijirea intergenerațională, asistența medicală digitală, extinderea forței de muncă în domeniul îngrijirii și infrastructura urbană și de transport. Sprijinirea inovării și a integrării unor servicii mai bune de îngrijire în general și de îngrijire a copiilor în special în cadrul măsurilor de combatere a sărăciei și a excluziunii.

(65) Eurostat, *Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 Strategy. 2018 edition* (Mai inteligentă, mai verde, mai incluzivă? Indicatori în sprijinul Strategiei Europa 2020. Ediția 2018), Bruxelles, 2018, disponibil la adresa: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9087772/KS-02-18-728-EN-N.pdf/3f01e3c4-1c01-4036-bd6a-814dec66c58c>

Pasul 2 Identificarea posibilelor intervenții din regulamentul privind perioada post-2020	Pasul 3 Conceperea unor acțiuni care să integreze perspectiva de gen pentru a promova echilibrul dintre viața profesională și cea privată în FEDR (de reținut că intervențiile de mai jos sunt prezentate cu titlu de exemplu)	Pasul 3 Conceperea unor acțiuni care să integreze perspectiva de gen pentru a promova echilibrul dintre viața profesională și cea privată în FSE+ (de reținut că intervențiile de mai jos sunt prezentate cu titlu de exemplu)
Obiectivul de politică 5: O Europă mai aproape de cetățeni prin promovarea dezvoltării durabile și integrate a zonelor urbane, rurale și de coastă și a inițiativelor locale (obiectiv de politică aplicabil atât pentru FSE+, cât și pentru FEDR) • Protejarea, dezvoltarea și promovarea activelor turistice publice și a serviciilor turistice conexe • Protejarea, dezvoltarea și promovarea patrimoniului cultural și a serviciilor culturale • Protejarea, dezvoltarea și promovarea patrimoniului natural și a ecoturismului • Regenerarea fizică și securitatea spațiilor publice	Promovarea inovării în ceea ce privește centrele de îngrijire din comunitățile indigene și asigurarea accesului la servicii de îngrijire și de învățământ în limbile lor, ținând seama în mod corespunzător de moștenirea lor culturală și de zonele în care trăiesc (FEDR în combinație cu FSE+). Promovarea inovării în ceea ce privește regenerarea și securitatea spațiilor și a clădirilor publice, luând în considerare cunoștințele în domeniul planificării în funcție de gen.	Sprijinirea inovării în ceea ce privește furnizarea de îngrijire pentru lucrătorii angajați în servicii publice din sfera turismului.
Alte coduri legate de obiectivele de politică 1-5 (aplicabile atât pentru FEDR, cât și pentru FSE+) • Îmbunătățirea capacității autorităților responsabile de programe și a organismelor implicate în execuția fondurilor • Îmbunătățirea cooperării cu partenerii din statele membre ale UE și din afara UE • Finanțare încrucișată în cadrul FEDR, inclusiv sprijin pentru acțiuni similare cu cele finanțate prin FSE+ care sunt necesare pentru derularea operațiunilor legate direct de FEDR	Îmbunătățirea acțiunilor interprogram de extindere a infrastructurii de îngrijire a copiilor și de asistență socială și a forței de muncă aferente. Îmbunătățirea calității, a disponibilității și a aplicării a datelor relevante, pentru o analiză eficace privind aspectele de gen și egalitățile care să fundamenteze prioritățile programului și acțiunile finanțate în vederea promovării echilibrului dintre viața profesională și cea privată. Îmbunătățirea gradului de conștientizare și a înțelegerii de către autoritățile programului și alte părți implicate în punerea în aplicare a acestuia cu privire la dimensiunile genderizate interconectate ale utilizării timpului, ale centrelor de îngrijire, ale utilizării transportului și infrastructurii.	Îmbunătățirea acțiunilor interprogram de extindere a infrastructurii de îngrijire a copiilor și de asistență socială și a forței de muncă aferente. Îmbunătățirea calității, a disponibilității și a aplicării a datelor relevante, pentru o analiză eficace privind aspectele de gen și egalitățile care să fundamenteze prioritățile programului și acțiunile finanțate în vederea promovării echilibrului dintre viața profesională și cea privată. Îmbunătățirea gradului de conștientizare și a înțelegerii de către autoritățile programului și alte părți implicate în punerea în aplicare a acestuia cu privire la dimensiunile genderizate interconectate ale utilizării timpului, ale centrelor de îngrijire, ale utilizării transportului și infrastructurii.
Asistență tehnică (aplicabilă atât pentru FEDR, cât și pentru FSE+) • Informare și comunicare • Pregătire, implementare, monitorizare și control • Evaluare, studii și colectare de date • Consolidarea capacității autorităților din statele membre, a beneficiarilor și a partenerilor relevanți	Intensificarea monitorizării și a raportării cu privire la evaluări prin includerea unor acțiuni specifice de promovare a echilibrului dintre viața profesională și cea privată și a unor acțiuni de promovare a egalității de gen. Îmbunătățirea analizei <i>ex ante</i>, a conținutului programelor și al proiectelor, a monitorizării și a evaluării.	Intensificarea monitorizării și a raportării cu privire la evaluări prin includerea unor acțiuni specifice de promovare a echilibrului dintre viața profesională și cea privată și a unor acțiuni de promovare a egalității de gen. Îmbunătățirea analizei <i>ex ante</i>, a conținutului programelor și al proiectelor, a monitorizării și a evaluării.

Pasul 4: Urmărire prin utilizarea indicatorilor din cadrul sistemelor de monitorizare și evaluare

La selectarea și formularea activităților propuse pentru promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată prin utilizarea FSE+ și a FEDR, se recomandă ca reprezentanții autorităților de management din statele membre să parcurgă întreg pasul 3. În acest sens, aceștia ar trebui să

se gândească la rezultatele dorite, precum și la indicatorii de progres și de schimbare aferenți, pentru a urmări progresele înspre obținerea rezultatelor. Exemplul de mai jos ilustrează modul în care părțile interesate pot să analizeze obiectivul principal, acțiunile necesare pentru a progresa către obiectiv și indicatorii ⁽⁶⁶⁾ folosiți în cadrul acțiunilor, al monitorizării și al evaluării, utilizând un proces structurat pe etape sau pași.



Obiectiv privind egalitatea de gen: asigurarea unui echilibru mai bun între viața profesională și cea privată a părinților și a persoanelor cu responsabilități de îngrijire

[Rețineți că acești indicatori ⁽⁶⁷⁾ sunt prezentați doar cu titlu de exemplu]

1. Indicatori de realizare

- Mai multe servicii de îngrijire pentru copii, flexibile, de foarte bună calitate și finanțate din fonduri publice
- Mai multe servicii de îngrijire flexibile, accesibile și de foarte mare calitate oferite persoanelor în vârstă, incluzând aici tehnologiile digitale, împărțirea responsabilităților de îngrijire și serviciile de îngrijire intergenerațională
- Mai multe servicii flexibile, de înaltă calitate și finanțate din fonduri publice oferite persoanelor cu handicap, inclusiv copii
- Mai multe cheltuieli alocate pentru dezvoltarea forței de muncă în toate subdomeniile asistenței sociale, pentru îngrijirea persoanelor în vârstă și îngrijirea copiilor
- Facilitarea accesului la structuri și servicii de îngrijire pentru a sprijini participarea pe piața muncii
- Mai multe practici de sprijinire a muncii flexibile și a formulelor de lucru alternative din partea angajatorilor/întreprinderilor
- O mai mare autonomie a lucrătorilor în stabilirea propriilor programe de lucru
- Participare sporită a bărbaților în cadrul ocupațiilor legate de îngrijire, clauze și condiții mai bune pentru toți angajații din sectorul îngrijirii, atât femei, cât și bărbați

2. Indicatori de rezultat

- Mai mult timp petrecut de bărbați în activități de îngrijire
- Grad mai mare de ocupare a forței de muncă pentru femei și bărbați în activitățile formale de îngrijire
- Clauze și condiții mai bune pentru lucrătorii, femei sau bărbați, din sectorul îngrijirii
- Facilitarea accesului femeilor, inclusiv al femeilor migrante, la munca remunerată și creșterea numărului de ore lucrate de acestea ca muncă remunerată
- Grad mai mare de utilizare a formulelor alternative de lucru

3. Indicatori de impact

- Repartizarea mai echitabilă a îngrijirii
- Utilizarea mai echitabilă a timpului de către femei și bărbați
- Creșterea bunăstării și sănătății economice, fizice și psihice a femeilor și a bărbaților, inclusiv în rândul migranților
- Creșterea veniturilor fiscale generate de forța de muncă extinsă și de sectorul îngrijirii, în funcție de gen
- Dezvoltarea producției economice în urma creșterii nivelului de ocupare a forței de muncă

⁽⁶⁶⁾ Adaptare după Fitzgerald, R. și Michie, R., *Experiences, good practice and lessons for evaluating gender equality outcomes in Structural Fund programmes* (Experiențe, bune practici și lecții pentru evaluarea rezultatelor privind egalitatea de gen în programele finanțate prin fonduri structurale), 2000, lucrare prezentată la conferința *Evaluare pentru egalitate*, Edinburgh, 17-19 septembrie 2000.

⁽⁶⁷⁾ Indicatorii trebuie prezentați sub formă de numere și/sau procente. Este de preferat să se pună accent pe procente, deoarece numerele simple nu reprezintă o variantă ideală pentru indicatori.



Cehia: crearea unui echilibru mai bun între viața profesională și cea privată a femeilor și bărbaților

Cehia depune eforturi pentru a asigura un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată și pentru o poziție mai bună a femeilor pe piața de muncă, prin diferite măsuri finanțate prin FSE și FEDR, alături de fondurile naționale. În prezent, femeile din țară se confruntă cu multiple dezavantaje pe piața muncii:

- accesul femeilor la locurile de muncă este mai restrâns decât cel al bărbaților;
- avansarea în carieră a femeilor nu ține pasul cu cea a bărbaților;
- femeile resimt o presiune mai mare decât bărbații în ceea ce privește reconcilierea timpului alocat muncii remunerate cu cel alocat responsabilităților de îngrijire; și
- există un decalaj salarial semnificativ între femei și bărbați, în defavoarea femeilor.



© FGC/Shutterstock.com

Lipsa serviciilor publice de îngrijire a copiilor și lipsa alternativelor accesibile descurajează participarea femeilor pe piața muncii. Datele OCDE arată că, dintre toate statele membre ale UE, Cehia are cea mai mică rată de ocupare a mamelor cu copii sub 12 ani și niveluri mici de ocupare în rândul femeilor cu copii sub trei ani ⁽⁶⁸⁾. O serie de acțiuni încearcă să remedieze aceste probleme, combinând fonduri publice și resurse din fondurile UE. De exemplu, în cadrul Programului operațional Praga se dezvoltă o rețea de servicii de îngrijire a copiilor accesibile și disponibile pe plan local. Acestea au scopul de a oferi femeilor mai multe șanse de a îmbina viața profesională și cea privată, eliminând lipsurile actuale în materie de servicii. Noua paradigmă include programe educaționale pentru educatorii de grădiniță și pentru antreprenorii care au deschis sau deschid în prezent grădinițe. A fost introdus concediul de paternitate ca măsură legislativă menită să faciliteze participarea bărbaților la îngrijirea copiilor ⁽⁶⁹⁾. Acesta se adresează taților sau oricărei persoane care a adoptat sau are în îngrijire un copil cu vârsta sub 7 ani.

Îmbinând resurse din două fonduri, programul FSE din Cehia are ca obiect și măsuri de introducere a unor regimuri de lucru flexibile, ca mijloc de a facilita reconcilierea activității remunerate cu responsabilitățile de îngrijire. În paralel, alte fonduri FEDR sunt orientate către investiții în infrastructura de îngrijire a copiilor, pentru a crea și a pune în funcțiune o rețea națională de servicii de îngrijire a copiilor accesibile și disponibile pe plan local.

Alte acțiuni pentru îmbunătățirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată sunt educarea, sensibilizarea și consultările cu angajatorii în acest sens, sprijinul financiar direct pentru introducerea de regimuri de lucru flexibile prin contribuții salariale și evitarea utilizării stereotipurilor de gen, încurajând totodată înțelegerea discriminării de gen prin acțiuni de formare și sensibilizare. La fel de importante rămân inițiativele de încurajare a implicării bărbaților în îngrijirea copiilor și a altor persoane aflate în întreținere, sprijinite prin acțiuni de sensibilizare, prin promovarea subiectului, prin instruirea bărbaților în munca de îngrijire și prin ajutor pentru concilierea vieții profesionale cu cea privată pentru angajații de sex bărbătesc, inclusiv prin consiliere pentru bărbați cu privire la concediul pentru creșterea copilului.

⁽⁶⁸⁾ Acordul de parteneriat pentru perioada de programare 2014-2020.

⁽⁶⁹⁾ Actul de modificare a Legii nr. 187/2006 Coll. privind asigurările de sănătate, în vigoare de la 1 ianuarie 2009, a fost aprobat de Senatul Cehiei în 2017.



Studiu de caz fictiv 1: concilierea muncii remunerate cu îngrijirea copiilor

Pasul 1: Înțelegerea dinamicii

Ines este o femeie de 36 de ani care are un băiat de 3 ani. Își crește singură copilul și lucrează cu normă întreagă ca specialistă în cadrul unei IMM. Băiatul ei frecventează grădinița locală, finanțată de stat, cinci zile pe săptămână, de la ora 8.00 la ora 16.00. Ines câștigă în jur de 35 000 EUR pe an. Alocația lunară pentru îngrijirea copilului este de 1 230 EUR pe lună.

Opțiunile de îngrijire informală a copilului la care poate apela Ines sunt limitate, deoarece locuiește într-un oraș mare după ce s-a mutat înapoi în țara natală. Rețelele ei sociale sunt mici, mai ales deoarece familia ei locuiește la aproximativ 180 km distanță, în orașelul natal din mediul rural. În cele trei zile pe săptămână când lucrează până la ora 18.00 pentru a compensa plecarea la ora 15.30 în celelalte zile, Ines trebuie să suplimenteze îngrijirea copilului în centrul finanțat din surse publice. Astfel, ea plătește 600 EUR pe lună, în numerar, unei persoane care asigură servicii informale de îngrijire. Din venitul ei lunar de 2 916 EUR, Ines plătește 1 830 EUR pentru îngrijirea copilului, adică 63 % din venitul înainte de impozitare, puțin sub media (*) OCDE (67 % din veniturile gospodăriei alocate pentru îngrijirea copilului). Întrucât media OCDE ia în calcul existența a doi copii, costurile sunt mai mari pentru familiile monoparentale cu un singur copil. Având în vedere decalajul dintre venituri existent ca urmare a diferenței de remunerare între femei și bărbați, mamele care își cresc singure copii pot plăti o proporție mai mare din venituri pentru îngrijirea lor. Femeile reprezintă 92 % din totalul părinților singuri.

Pasul 2: Identificarea acțiunilor și a intervențiilor care integrează perspectiva de gen

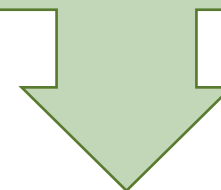
Din gama de intervenții care pot fi întreprinse prin FSE+ și/sau FEDR pentru creșterea echilibrului dintre viața profesională și cea privată, ce acțiuni finanțate din FSE+ și FEDR ar aduce o schimbare în acest aspect al vieții lui Ines?

Ce date vă sunt necesare pentru a crea programe și proiecte care să diminueze presiunile financiare și de timp cu care se confruntă părinții care lucrează, precum Ines? Ce date aveți despre copiii preșcolari? Ce date aveți despre părinții din familii mono- și biparentale care lucrează? Ce finanțare publică există pentru îngrijirea copiilor? Ce măsuri în domeniul transporturilor și al infrastructurii ar atenua aceste presiuni?

Pasul 3: Trecerea la acțiune

Iată câteva exemple de intervenții posibile:

- Analizați oportunitatea furnizării de servicii de îngrijire a copiilor ca parte a infrastructurii de afaceri pentru IMM-uri (obiectivul de politică 1).
- Analizați legăturile de transport, inclusiv pe cele pentru biciclete și multi-modale, pe care le pot folosi persoanele care trebuie să traverseze orașul pentru a merge la lucru (obiectivul de politică FEDR 3).
- Gândiți-vă ce alte acțiuni din cadrul FEDR ar putea să suplimenteze intervențiile aferente obiectivului de politică 4 privind infrastructura pentru îngrijirea copiilor preșcolari





Studiu de caz fictiv 2: concilierea muncii în schimburi cu îngrijirea copiilor

Pasul 1: Înțelegerea dinamicii

Agneta, care are 23 de ani și trei copii sub cinci ani, lucrează cu normă redusă într-un magazin local, iar soțul ei lucrează în schimburi într-o fabrică locală. Cei doi locuiesc într-un orașel de țară și au un venit lunar de 1 300 EUR, care nu le permite să apeleze la serviciile de îngrijire a copiilor finanțate de stat pentru toți copiii. La ora actuală, ei pot asigura parțial astfel de servicii pentru copilul cel mare, dar uneori programul Agnetei se modifică, iar familia trebuie să se bazeze pe prieteni când atâta ea, cât și soțul sunt la muncă. Părinții lor locuiesc la o distanță de o oră cu mașina, iar opțiunile de transport public până în satul lor sunt foarte limitate.

Numărul de persoane care se află în astfel de situații precare din cauza salariilor mici și a condițiilor de muncă instabile nu este întotdeauna simplu de aflat. Pot fi de ajutor instrumente precum [Indicele egalității de gen](#) elaborat de EIGE, la fel ca sursele locale de date privind piața muncii, statisticile privind locuințele și alocațiile pentru copii, disponibilitatea transportului public, utilizarea timpului și datele privind utilizarea infrastructurii/spațiilor publice.

Datele privind valorile medii la nivelul UE nu sunt întotdeauna cuprinzătoare, dar se pot identifica unele date care oferă comparații între țări și regiuni, ceea ce vă permite să agregați și să estimați nevoile locale în contextul serviciilor locale, al serviciilor publice existente și al securității sociale. Un exemplu în acest sens este cel al Germaniei rurale, unde transporturile, locurile de muncă pe plan local, sectoarele industriale, transportul local și furnizarea de servicii locale au stat la baza elaborării planurilor operaționale din Mecklenburg-Pomerania de Vest. Aici, intervențiile FSE+ au identificat măsuri de sprijin pentru lucrătorii în schimburi și pentru alte familii care se confruntă zilnic cu presiuni complexe în ceea ce privește timpul, îngrijirea copiilor și alte nevoi de îngrijire considerate priorități majore.

Pasul 2: Identificarea acțiunilor și a intervențiilor care integrează perspectiva de gen

Din gama de intervenții care pot fi întreprinse prin FSE+ și/sau FEDR pentru creșterea echilibrului dintre viața profesională și cea privată, ce acțiuni finanțate din FSE+ și FEDR ar aduce o schimbare în viața acestei familii, ajutând-o să aibă acces la îngrijirea copiilor și asigurând locuri de muncă mai bine plătite, care să echilibreze problemele legate de munca în schimburi și de transportul local?

Pasul 3: Trecerea la acțiune

- Infrastructură pentru educația și îngrijirea copiilor preșcolari
- Infrastructură pentru învățământul profesional și tehnic și educația adulților
- Măsuri de îmbunătățire a accesului la locuri de muncă
- Măsuri de promovare a participării femeilor pe piața muncii și de reducere a segregării de gen pe piața muncii
- Promovați integrarea socială a persoanelor care se confruntă cu riscul de sărăcie sau excludere socială, inclusiv a celor mai defavorizate persoane și a copiilor
- În cadrul obiectivului de politică 4, analizați oportunitatea investiției în construcția de centre de îngrijire a copiilor și de asistență socială, precum și oportunitatea extinderii forței de muncă din domeniul îngrijirii



Studiu de caz fictiv 3: echilibrarea îngrijirii altora cu îngrijirea propriei persoane

Pasul 1: Înțelegerea dinamicii

Tomás este un fost funcționar în domeniul salarizării, actualmente pensionar, în vârstă de 74 de ani. Venitul său lunar de 850 EUR este doar cu puțin peste valoarea minimă națională de 785 EUR din Spania *. Tomás este îngrijitor cu normă întreagă pentru cea care îi este soție de 52 de ani, Isabel, în vârstă de 73 de ani. Din cauza bolii cronice de care suferă, aceasta are multiple nevoi de îngrijire.

În Spania, 16 % dintre bărbați și 31 % dintre femei au vârste de peste 65 de ani. Speranța medie de viață este de 80,5 ani pentru bărbați și de 86,3 ani pentru femei **. Deși Isabel se simte rău de multă vreme, Tomás este îngrijorat că ea ar putea să-i supraviețuiască. La urma urmei, el este mai în vârstă, iar speranța de viață a îngrijitorilor este afectată de prestarea acestei activități pe termen lung.

Tomás și Isabel locuiesc la periferia unui oraș mare, cu legături de transport regulate către oraș. Fiul și fiica lor locuiesc în părți opuse ale orașului. Au patru nepoți cu vârste între 12 și 19 ani, care sunt înscrși în învățământul de zi. Fiica lor, Asunción, lucrează cu normă redusă, ca să-și poată ajuta tatăl la treburile gospodărești și la programările medicale ale mamei. Fiul lor, Miguel, îi vizitează în weekend și poate să ajute seara în caz de urgență.

Pasul 2: Identificarea acțiunilor și a intervențiilor care integrează perspectiva de gen

Din gama de intervenții care pot fi întreprinse prin FSE+ și/sau FEDR pentru creșterea echilibrului dintre viața profesională și cea privată, ce acțiuni finanțate din FSE+ și FEDR ar aduce o schimbare în viața lui Tomás, a Isabellei și a familiei lor, asigurându-le liniștea sufletească și atenuând presiunile care îngreunează găsirea unui echilibru între viața profesională și cea de familie?

Pasul 3: Trecerea la acțiune

- În contextul FEDR, asigurarea unei infrastructuri de transport urban nepoluant reprezintă o prioritate.
- În cadrul obiectivului de politică 3 din FSE+ se pot realiza și alte infrastructuri sociale care să contribuie la incluziunea socială în comunitate, precum și prevederi privind îmbunătățirea infrastructurii de sănătate, cum ar fi digitalizarea asistenței medicale și măsurile de îmbunătățire a accesului la îngrijirea de lungă durată (în afară de cele privind infrastructura). Ar putea fi alocată și finanțare suplimentară prin FEDR pentru a sprijini inovațiile tehnice ale IMM-urilor din domeniul sănătății și al asistenței sociale.
- Printre intervențiile finanțate pentru a-i ajuta pe oameni să echilibreze nevoile de îngrijire intergenerațională cu activitatea profesională și cu nevoile individuale ale gospodăriei se pot număra îmbunătățiri ale tehnologiei comunicațiilor, pentru a face posibilă îngrijirea și ajutorarea de la distanță, comandarea online a medicamentelor prescrise și a articolelor necesare în gospodărie, precum și centre de îngrijire intergenerațională pe plan local – finanțate și gestionate de sectorul public – pentru a ușura povara familiilor și a oferi perioade de odihnă îngrijitorilor. Acest lucru este esențial pentru femeile care, de multe ori, lucrează cu normă redusă pentru a satisface nevoile de îngrijire ale altora.

* OCDE, *Pensions at a Glance 2017: Country Profiles – Spain* (Scurtă prezentare a pensiilor în 2017: profiluri de țară – Spania), Paris, 2017, disponibil la adresa: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Spain.pdf>

** Eurostat, *The life of women and men in Europe: A statistical portrait* (Viața femeilor și a bărbaților în Europa: portret statistic), Ediția 2018, Bruxelles, 2018, disponibil la adresa: <https://www.ine.es/prodyser/myhue18/index.html?lang=en>



Studiu de caz fictiv 4: concilierea activității de îngrijire a copiilor și a vârstnicilor cu munca în schimburi

Pasul 1: Înțelegerea dinamicii

Tasheen și Imran, de 22 și, respectiv, 26 de ani, sunt imigranți de primă generație care trăiesc la periferia unei mari capitale europene. Au doi copii, unul de 3 ani și unul de 6 luni. Tasheen nu lucrează în afara casei și nu șofează. Imran lucrează în schimburi într-un restaurant local. Mama lui Tasheen, Bushra, și frații ei au venit de curând să locuiască în același cartier, însă mama are 74 de ani și suferă de demență și de diabet.

Tasheen a terminat liceul cu diplomă, iar Imran este licențiat în informatică. Amândoi ar dori să-și găsească locuri de muncă adecvate competențelor și potențialului lor, dar au nevoie de sprijin pentru a învăța mai bine limba locală și pentru a-și pregăti CV-urile.

Pasul 2: Identificarea acțiunilor și a intervențiilor care integrează perspectiva de gen

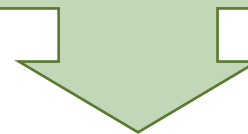
Din gama de intervenții care pot fi întreprinse prin FSE+ și/sau FEDR pentru creșterea echilibrului dintre viața profesională și cea privată, ce acțiuni finanțate din FSE+ și FEDR ar aduce o schimbare în viața lui Tasheen și Imran, ajutându-i să obțină acces la un loc de muncă remunerat, la servicii de îngrijire a copiilor, la servicii locale de îngrijire pentru mama lui Tasheen și o la locuință sigură din toate punctele de vedere?

Ce date puteți identifica cu privire la competențele, nivelurile de venit și tipurile de gospodării ale migranților și ale altor grupuri care ar putea trăi în condiții marginalizate? Ce consultări și angajamente v-ați putea asuma pentru a înțelege mai bine nevoile și aspirațiile acestor grupuri?

Pasul 3: Trecerea la acțiune

- Obiectivul de politică 1 este principala prioritate a FEDR, sprijinind intervențiile privind dezvoltarea competențelor, specializarea inteligentă, tranziția industrială, antreprenoriatul, crearea de IMM-uri și de spin-offuri.
- Acestea se combină cu măsurile FSE+ care vizează:
- sprijinirea economiei sociale, a întreprinderilor sociale și a infrastructurii de locuințe pentru migranți și refugiați;
- alte elemente de infrastructură socială care contribuie la incluziunea socială în comunitate;
- infrastructura de sănătate;
- măsuri de îmbunătățire a accesului la locuri de muncă;
- sprijin pentru învățământul terțiar (cu excepția infrastructurii);
- sprijin pentru educația adulților (cu excepția infrastructurii);
- măsuri de promovare a egalității de șanse și a participării active în societate;
- modalități de integrare și de revenire pe piața muncii pentru persoanele defavorizate;
- măsuri de îmbunătățire a accesului pentru grupurile marginalizate;
- măsuri de îmbunătățire a accesului la îngrijire pe termen lung (cu excepția infrastructurii); și
- măsuri de modernizare a sistemelor de protecție socială, inclusiv a accesului la protecția socială.

Există multiple intervenții care i-ar putea ajuta pe Tasheen și Imran, precum și familia lor extinsă, să obțină acces la oportunități de formare și de participare la piața muncii, să-și satisfacă nevoia de locuință, de integrare și protecție socială, și să le faciliteze contribuția la economia locală. Pentru a fundamenta proiecte și programe bine ținute și localizate, care să răspundă nevoilor complexe ale tuturor oamenilor și să-i ajute să-și realizeze potențialul maxim, este esențial să existe date locale precise, cuprinzătoare și defalcate pe sex, vârstă, handicap, rasă și etnie.



Resurse suplimentare

Pentru mai multe detalii, accesați:

- Echilibrul între viața profesională și cea privată în Uniunea Europeană
- Sinergii și simplificare pentru politica de coeziune post-2020: Consiliul adoptă concluzii



Instrumentul 5: Definirea parteneriatelor și a guvernantei pe mai multe niveluri – identificarea partenerilor relevanți, rolul experților în materie de gen și componența comitetelor de monitorizare

Prezentare introductivă a instrumentului

Acest instrument poate fi utilizat de autoritățile de management pentru a asigura:

- includerea actorilor relevanți, în special a celor cu expertiză în materie de gen, în procesele de programare și monitorizare a fondurilor UE; și
- integrarea analizei de gen în practica tuturor organizațiilor implicate în conceperea și punerea în aplicare a programelor finanțate prin fonduri UE.

Partenerii fondurilor UE ghidează programarea și punerea în aplicare, supraveghează desfășurarea programului și aprobă criteriile de selecție a proiectelor și planurile de evaluare. Rolul lor este să asigure calitatea proceselor aferente fondurilor UE, precum și alinierea la obiectivele generale ale UE și ale statelor membre (Regulamentul privind dispozițiile comune – RDC, articolul 6). Se intenționează în mod specific ca partenerii relevanți să fie reprezentați în comitetele de monitorizare a fondurilor UE (RDC, articolul 34). Pentru perioada de după 2020, Comisia propune „acordarea unui rol mai proeminent comitetelor de monitorizare în supravegherea performanțelor programelor și a tuturor factorilor care influențează aceste performanțe” (RDC, Expunere de motive).

Includerea în guvernanta pe mai multe niveluri a unor actori relevanți pentru perspectiva de gen, în special a celor cu expertiză, este importantă din mai multe motive.

- Implicarea partenerilor relevanți din punctul de vedere al genului din [faza de planificare](#) până în [faza de evaluare](#) face posibilă identificarea unor motive de îngrijorare legate de gen și a unor implicații care ar putea să nu fi fost luate în considerare inițial. Astfel de parteneri și parteneriate au un rol important în **îmbunătățirea deciziilor și a politicilor publice** în vederea rezolvării problemelor complexe, multidimensionale ale prezentului. Acest aspect este relevant

în special în ceea ce privește disparitatea de gen, pentru eliminarea căreia fiind necesară o înțelegere aprofundată a impactului pe care îl au normele sociale, valorile, raționalitatea și comportamentul social. Părțile interesate și beneficiarii – atât femei, cât și bărbați – pot fi afectați în mod diferit de politicile publice și de deciziile luate în cadrul programului. Ei pot avea priorități și perspective diferite în ceea ce privește alocarea resurselor. Asigurarea unei perspective de gen în analiza programelor și a unui echilibru de gen între părțile interesate implicate oferă o perspectivă mai amplă și o înțelegere mai bună a diverselor realități trăite de femei și de bărbați.

- Parteneriatele cu experții pot consolida capacitățile de analiză de gen, aprofundând în același timp înțelegerea dimensiunilor de gen ale implementării programului și ale conceperii proiectului. Dialogul cu partenerii este esențial și pentru **identificarea unor potențiale acțiuni corective sau suplimentare** în cadrul programelor și al proiectelor. Acest deziderat poate fi urmărit prin consultări cu organizațiile societății civile care au ca obiect egalitatea de gen și cu organele de stat relevante însărcinate cu promovarea egalității de gen.
- Reprezentarea diversă contribuie, de asemenea, la **o mai mare conștientizare și dezvoltare a capacității** de asigurare a egalității de gen în rândul tuturor actorilor. Aceasta se obține prin crearea de ocazii în care partenerii și factorii de decizie relevanți din punctul de vedere al genului să facă schimb de experiențe și de informații privind integrarea perspectivei de gen, egalitatea și disparitățile în diferite domenii de politică. Toate acestea favorizează învățarea reciprocă, îmbogățirea și obținerea de rezultate mai bune datorită contribuției partenerilor cu cunoștințe de specialitate în problemele de gen. Interacțiunea susținută și semnificativă între factorii de decizie și aceste părți interesate creează premisele unei mai mari transparențe și încrederi, ceea

ce la rândul său poate duce la angajamente mai puternice privind aplicarea principiilor egalității de gen.

- Partenerii relevanți din punctul de vedere al genului, cum ar fi organizațiile de femei și experții în materie de gen, **asigură o responsabilizare sporită în ceea ce privește îndeplinirea angajamentelor privind egalitatea de gen**. Aceștia acționează ca „turnuri de control”, supraveghind procesele de politici

publice pentru a se asigura că guvernele își îndeplinesc angajamentele de îndeplinire a obiectivelor privind egalitatea de gen și că li se cere socoteală cu privire la angajamentele respective.

Pași pentru definirea parteneriatelor și a guvernantei pe mai multe niveluri

RDC oferă îndrumări privind guvernanta pe mai multe niveluri în legătură cu:

1. Definirea grupurilor de parteneri care vor fi incluși în consultările cu părțile interesate

RDC	Revanți pentru perspectiva de gen
(a) autoritățile urbane și alte autorități publice	Organismele responsabile de promovarea egalității de gen în cadrul autorităților urbane și al altor autorități publice cuprind agenții guvernamentale, cum ar fi consiliile consultative privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, organe administrative centrale semiautonomo și entități la nivel subnațional/provincial și municipal ⁽⁷⁰⁾ . Printre partenerii relevanți din punctul de vedere al genului se pot număra punctele focale sau persoanele responsabile cu promovarea egalității de gen care au rol juridic sau administrativ sau competențe specifice sectorului.
(b) partenerii economici și sociali	Printre partenerii economici și sociali specifici țării respective se pot număra organismele pentru egalitatea de gen care sporesc egalitatea de gen pe piața muncii și în cadrul întreprinderilor, prin dialoguri sociale. Acestea sunt sindicatele, organismele profesionale din cadrul sectorului și agențiile locale de dezvoltare economică.
(c) organismele relevante care reprezintă societatea civilă, partenerii de mediu și organismele responsabile de promovarea incluziunii sociale, a drepturilor fundamentale, a drepturilor persoanelor cu handicap, a egalității de gen și a nediscriminării	Organizațiile relevante ale societății civile cuprind centrele pentru studii și cercetări despre femei, organizațiile feministe, instituțiile educaționale, academice și de formare a competențelor, întreprinderile femeilor, alte întreprinderi sociale, societățile din sectorul privat, mass-media locală și națională, precum și organizațiile neguvernamentale (ONG). Dintre ele, merită menționate în special organizațiile de femei, ONG-urile care au ca obiect promovarea egalității de gen, organizațiile societății civile conduse de persoane cu handicap, organizațiile societății civile care reprezintă persoane din medii rasiale sau etnice diferite, inclusiv asociațiile femeilor imigrante, și altele asemenea.

2. Reprezentarea în comitetele de monitorizare

Comitetele de monitorizare ghidează punerea în aplicare a fondurilor UE și se asigură că acestea îndeplinesc criteriile prevăzute la articolul 39 din RDC: eficacitate, eficiență, relevanță, coerență și valoare adăugată a UE. Disparitățile de gen influențează toate aceste criterii. Prin urmare, asigurarea îndeplinirii acestor criterii presupune

niveluri ridicate de competență în materie de gen, sub formă de orientări din partea partenerilor și a experților relevanți în materie de gen. Reprezentarea în comitetele de monitorizare ar trebui să țină seama de diferite aspecte:

- **reprezentarea părților interesate relevante din punctul de vedere al genului:** cu alte cuvinte, asigurarea reprezentării părților interesate relevante pentru gen menționate anterior – în

⁽⁷⁰⁾ Pentru mai multe informații privind structurile naționale de gen din fiecare stat membru al UE, vezi EIGE, *Gender Mainstreaming in the EU Member States*, disponibil la: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries>

special a experților în materie de gen – în activitățile de consultare ale comitetului; și

- **reprezentarea femeilor și a bărbaților deopotrivă:** asigurarea unui echilibru de gen între membrii grupului (adică cel puțin o reprezentare de 40/60) este esențială. Aceasta înseamnă, de asemenea, examinarea reprezentării femeilor și a bărbaților ca beneficiari ai politicilor și ca participanți la procesele de decizie. Femeile ar trebui să beneficieze de pe urma politicilor UE în aceeași măsură ca bărbații, dar sunt semnificativ

subreprezentate în pozițiile decizionale în comparație cu ei. Când există un dezechilibru de gen în ceea ce privește participarea la procesele de planificare și luare a deciziilor cu privire la măsurile de politică, acest lucru afectează rezultatele – cu efecte grave pentru femei și bărbați. Politicile beneficiază de pe urma unor perspective diverse. O reprezentare mai echilibrată din punctul de vedere al genului aduce cu sine experiențe diferite, care pot îmbunătăți procesele de decizie și rezultatele în general.

Austria: funcționarii publici își sporesc cunoștințele despre egalitate și monitorizare cu ajutorul fondurilor UE

Sub egida Acordului de parteneriat, Austria a făcut mai mulți pași înspre includerea experților și a partenerilor în materie de gen. După cum s-a discutat anterior în cadrul acestui set de instrumente, pașii cuprind:

- formarea de grupuri tematice care au în componență experți în egalitatea de gen;
- organizarea de conferințe deschise de o zi despre rezultatele intermediare ale observațiilor transmise de public pe marginea proiectului de buget; și
- implicarea unui reprezentant național oficial specializat în egalitatea de gen (de la Cancellaria Federală); și
- asigurarea unei participări echilibrate a femeilor și bărbaților în cadrul grupului de programare.

Funcționarii publici implicați în Fondul european de dezvoltare regională (FEDR) au beneficiat de instruire pentru inițiativele privind egalitatea de gen organizate prin asistență tehnică din partea fondului. Evaluarea programului operațional FEDR include o evaluare distinctă a principiilor orizontale, care implică și activități de integrare a perspectivei de gen în toate axele prioritare individuale. De asemenea, evaluarea a implicat în mod activ părțile interesate relevante, incluzându-le în grupuri de coordonare și în ateliere. În ceea ce privește execuția fondului, monitorizarea și coordonarea activităților, experții în materie de gen și reprezentanții partenerilor sunt incluși în comitetul de monitorizare. În calitate de membri, aceștia asigură o reprezentare echilibrată și diversă a diferitelor perspective.



© Martial Red/Shutterstock.com

Pentru a avea certitudinea că solicitanții și personalul autorităților de management înțeleg conceptul de egalitate de gen, sunt puse în aplicare două măsuri diferite, care vizează separat aceste două grupuri. Fiecare solicitant primește un „chestionar privind oportunitățile egale”, care îl face să conștientizeze mult mai bine disparitățile de gen existente și modurile în care pot fi eliminate prin activități finanțate. În același timp, pentru a spori cunoștințele personalului autorităților de management se organizează sesiuni de instruire pe tema egalității de gen.

Printre măsurile FSE se numără și eforturile de îmbogățire a „băncii de cunoștințe” privind egalitatea de gen în cadrul fondului. Aceste eforturi sprijină agențiile intermediare (*zwischen-geschaltete Stellen*), precum și beneficiarii implicați în realizarea sistematică a egalității de gen în toate fazele proiectului. În fiecare prioritate de investiții FSE, cel puțin jumătate din buget trebuie să vizeze femeile și cel puțin jumătate din participanții la activitățile planificate să fie femei. Pentru a monitoriza FSE, au fost create două grupuri tematice separate – unul pentru integrarea perspectivei de gen și unul pentru egalitatea de gen. Create în faza de planificare și menite să funcționeze pe întreaga durată de viață a fondului, aceste grupuri monitorizează progresul înspre reducerea disparităților identificate între femei și bărbați obținut cu ajutorul măsurilor FSE.

Resurse suplimentare

Pentru mai multe detalii, accesați:

- [Reprezentarea în integrarea perspectivei de gen](#)
- [Consultări cu părțile interesate și abordări practice](#)

Instrumentul 6: Elaborarea de indicatori cantitativi și calitativi pentru promovarea egalității de gen ⁽⁷¹⁾

Prezentare introductivă a instrumentului

Acest instrument vă va ajuta:

- să definiți indicatori cantitativi și calitativi specifici pentru promovarea egalității de gen, extinzând indicatorii comuni deja definiți pentru fiecare fond. Acest lucru va permite statelor membre și Uniunii Europene să urmărească contribuțiile fondurilor la obținerea egalității de gen; și
- să aliniați acești indicatori privind promovarea egalității de gen la prioritățile naționale în materie de egalitate. Acest lucru va permite statelor membre să urmărească contribuțiile fondurilor la prioritățile naționale specifice în materie de egalitate.

Acest instrument poate fi un ghid pentru autoritățile de management de la nivel național și subnațional în elaborarea programelor operaționale pentru promovarea egalității între femei și bărbați, în întreaga lor diversitate. Indicatorii specifici privind egalitatea de gen sunt elementul care asigură luarea în considerare a perspectivei de gen în analizele anuale ale performanței – o ocazie majoră pentru un dialog politic cu privire la principalele probleme legate de punerea în aplicare și performanța programului. Totodată, indicatorii oferă informații relevante pentru comitetul de monitorizare și pentru evaluările la jumătatea perioadei și *ex post*.

Conform definiției de la articolul 17 alineatul (3) litera (d) subpunctul (ii) din Regulamentul privind dispozițiile comune (RDC), fiecare obiectiv specific al programelor operaționale trebuie să aibă „indicatori de realizare și indicatori de rezultat, cu obiectivele de etapă și țintele corespunzătoare”. Fondul european de dezvoltare regională (FEDR), Fondul de coeziune, Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime (FEPAM) și Fondul social european Plus (FSE+) au definit indicatori comuni în anexele la regulamentele lor specifice. Statele membre au însă libertatea de a adăuga și alți indicatori. În plus față de acest sprijin specific

pentru elaborarea de indicatori privind egalitatea de gen, culegerea de date defalcate pe sexe este identificată ca o procedură standard. Culegerea acestor date privind indicatorii egalității de gen, alături de defalcarea tuturor indicatorilor pe sexe și alte caracteristici importante, când este posibil și oportun, este extrem de importantă, deoarece are impact asupra tuturor etapelor programării fondurilor UE.

Pași pentru elaborarea indicatorilor cantitativi și calitativi

Pașii pentru elaborarea indicatorilor cantitativi și calitativi sunt următorii:

1. analizarea obiectivului de politică, a obiectivului specific și a implicațiilor acestora pentru egalitatea de gen (vezi [Instrumentul 3](#));
2. analizarea indicatorilor de realizare și de rezultat aferenți pentru a stabili dacă pot fi defalcați pe sexe (și, eventual, pe alte caracteristici relevante, de exemplu vârstă, rasă, etnie, handicap, localizare, mediul de proveniență socioeconomic etc.);
3. parcurgerea întrebărilor din tabele pentru a explora o serie de indicatori din perspectiva genului;
4. trecerea în revistă a indicatorilor egalității de gen exemplificați mai jos; și
5. definirea indicatorilor relevanți pentru promovarea egalității de gen asociați realizărilor și rezultatelor specifice, asigurând alinierea lor la prioritățile naționale și cu specificul fiecărui program.

Instrumentul este structurat după cum urmează:

- tabele cu indicatorii comuni definiți în anexele la regulamentele specifice pentru:
 - FEDR și Fondul de coeziune (aceiași indicatori comuni);
 - FSE+; și
 - FEPAM;

⁽⁷¹⁾ Acest instrument nu își propune să modifice indicatorii comuni sau să adauge noi indicatori la regulamentele propuse, ci sugerează indicatori suplimentari, specifici fiecărui program, pe care statele membre să îi utilizeze pe lângă indicatorii comuni în cazul în care doresc acest lucru.

- în fiecare tabel, orientări specifice pentru definirea indicatorilor egalității de gen, printre care:
 - întrebări la care să reflectați când definiți indicatorii calitativi și cantitativi specifici pentru promovarea egalității de gen și îi aliniați la prioritățile naționale; și
 - exemple de indicatori pentru promovarea egalității de gen care sunt comuni fondurilor UE analizate (*de reținut: acești indicatori reprezintă exemple care trebuie dezvoltate și aliniate la prioritățile naționale și la specificul fiecărui program*).

FEDR și Fondul de coeziune (aceiași indicatori comuni)

Obiectiv de politică	Obiectiv specific	Realizări	Rezultate	Întrebări privind indicatorii egalității de gen	Exemple de indicatori ⁽⁷²⁾
Obiectivul de politică 1: O Europă mai inteligentă, prin promovarea unei transformări economice inovatoare și inteligente	(i) Dezvoltarea capacităților de cercetare și inovare și adoptarea tehnologiilor avansate	CCO ⁽⁷³⁾ 01 – Întreprinderi care beneficiază de sprijin pentru inovare CCO 02 – Cercetători care lucrează în centre de cercetare care beneficiază de sprijin	CCR ⁽⁷⁴⁾ 01 – IMM-uri care introduc inovații în materie de produse, procese, comercializare sau organizare	- Câte întreprinderi sunt deținute de femei și câte sunt deținute de bărbați? - Câte femei/câți bărbați cercetători lucrează în centre de cercetare care beneficiază de sprijin? - Care este cuantumul sprijinului acordat întreprinderilor deținute de femei/de bărbați?	La nivel de realizare: - Întreprinderi deținute de femei și, respectiv, de bărbați care beneficiază de sprijin pentru inovare - Cuantumul mediu al sprijinului acordat întreprinderilor deținute de femei și, respectiv, de bărbați - Cercetătorii de sex femeiesc și de sex bărbătesc care lucrează în centrele de cercetare care beneficiază de sprijin La nivel de rezultat: - IMM-urile deținute de femei și, respectiv, de bărbați care introduc inovații în materie de produse, procese, comercializare sau organizare
	(ii) Fructificarea avantajelor digitalizării, în beneficiul cetățenilor, al companiilor și al guvernelor	CCO 03 – Întreprinderi și instituții publice care beneficiază de sprijin pentru a dezvolta produse, servicii și aplicații digitale	CCR 02 – Utilizatori suplimentari de noi produse, servicii și aplicații digitale dezvoltate de întreprinderi și instituții publice	- Cine sunt utilizatorii și non-utilizatorii (femei și bărbați) ai noilor produse și servicii digitale? - Sunt aceste produse și servicii utilizate în egală măsură de femei și de bărbați? - Câte din aceste întreprinderi sunt deținute de femei și câte de bărbați?	La nivel de realizare: - Întreprinderi deținute de femei și, respectiv, de bărbați care beneficiază de sprijin pentru a dezvolta produse, servicii și aplicații digitale - Cuantumul mediu al sprijinului acordat întreprinderilor deținute de femei și, respectiv, de bărbați La nivel de rezultat: - Femeile și, respectiv, bărbații care utilizează noile produse și servicii digitale - Decalajul ratelor de utilizare de către femei și, respectiv, bărbați - Gradul de satisfacție al utilizatorilor femei și, respectiv, bărbați față de produsele, serviciile și aplicațiile digitale

⁽⁷²⁾ Indicatorii ar trebui formulați ca numere și/sau procente, de exemplu ale întreprinderilor deținute de femei și de bărbați. Este de preferat să se pună accent pe procente, deoarece numerele simple nu reprezintă o variantă ideală pentru indicatori.

⁽⁷³⁾ CCO: Indicator de realizare comun principal.

⁽⁷⁴⁾ CCR: Indicator de rezultat comun principal.

Obiectiv de politică	Obiectiv specific	Realizări	Rezultate	Întrebări privind indicatorii egalității de gen	Exemple de indicatori ⁽⁷²⁾
Obiectivul de politică 1: O Europă mai inteligentă, prin promovarea unei transformări economice inovatoare și inteligente	(iii) Impulsionarea creșterii și competitivității IMM-urilor	CCO 04 – IMM-uri care beneficiază de sprijin pentru a crea locuri de muncă și creștere economică	CCR 03 – Locuri de muncă create în IMM-urile care beneficiază de sprijin	- Câte din IMM-urile care beneficiază de sprijin sunt deținute de femei și câte de bărbați? - Ce fel de locuri de muncă sunt create? În ce sectoare au fost create acestea? - Sectorul este dominat de femei, de bărbați sau există o distribuție egală a sexelor? - Cum vor contribui aceste locuri de muncă la ocuparea femeilor și, respectiv, a bărbaților?	La nivel de realizare: - IMM-uri deținute de femei și, respectiv, de bărbați care beneficiază de sprijin pentru a crea creștere economică - Cuantumul mediu al sprijinului acordat întreprinderilor deținute de femei și, respectiv, de bărbați La nivel de rezultat: - Tipul locurilor de muncă create - Numărul/ponderea locurilor de muncă create pentru femei și, respectiv, bărbați - Numărul/ponderea locurilor de muncă pentru femei și, respectiv, bărbați create în sectoarele dominate de femei/bărbați
	(iv) Dezvoltarea competențelor pentru specializare inteligentă, tranziție industrială și antreprenariat	CCO 05 – IMM-uri care investesc în dezvoltarea competențelor	CCR 04 – Angajați ai IMM-urilor care beneficiază de formare în vederea dezvoltării competențelor	- Câte din IMM-urile care beneficiază de sprijin sunt deținute de femei și câte de bărbați? - Ce tipuri de competențe sunt promovate? În ce sectoare sunt necesare aceste competențe? Cum vor sprijini ele dezvoltarea competențelor femeilor și, respectiv, ale bărbaților? - Aceste sectoare sunt dominate de femei, de bărbați sau există o distribuție egală a sexelor?	La nivel de realizare: - IMM-uri deținute de femei și, respectiv, de bărbați care investesc în dezvoltarea competențelor - Cuantumul mediu al sprijinului acordat întreprinderilor deținute de femei și, respectiv, de bărbați - Costul mediu al formării fiecărui angajat care a beneficiat de formare, defalcat pe sexe La nivel de rezultat: Numărul/ponderea femeilor și, respectiv, bărbaților dintre angajații IMM-urilor care au beneficiat de formare în vederea dezvoltării competențelor Tipurile de formare în vederea dezvoltării competențelor la care au avut acces femeile și, respectiv, bărbații
Obiectivul de politică 2: O Europă mai ecologică, cu emisii scăzute de carbon prin promovarea tranziției către o energie nepoluantă și echitabilă, a investițiilor verzi și albastre, a economiei circulare, a adaptării la schimbările climatice și a prevenirii și gestionării riscurilor	(i) Promovarea măsurilor de eficiență energetică	CCO 06 – Investiții în măsuri de îmbunătățire a eficienței energetice	CCR 05 – Beneficiari cu o clasificare energetică îmbunătățită	- Ce efect vor avea măsurile de îmbunătățire a eficienței energetice asupra femeilor și bărbaților în întreaga lor diversitate? Este posibil să existe o diferență? - Pot fi influențate aceste efecte de alte caracteristici sociodemografice, cum ar fi vârsta, statutul socioeconomic și educația? - Vor participa atât femeile, cât și bărbații la eventualele consultări care ar putea avea loc?	La nivel de realizare: - Tipul de investiții în măsuri de îmbunătățire a eficienței energetice La nivel de rezultat: - Femeile și, respectiv, bărbații care beneficiază de o clasificare energetică îmbunătățită

Obiectiv de politică	Obiectiv specific	Realizări	Rezultate	Întrebări privind indicatorii egalității de gen	Exemple de indicatori ⁽⁷²⁾
Obiectivul de politică 2: O Europă mai ecologică, cu emisii scăzute de carbon prin promovarea tranziției către o energie nepoluantă și echitabilă, a investițiilor verzi și albastre, a economiei circulare, a adaptării la schimbările climatice și a prevenirii și gestionării riscurilor	(ii) Promovarea energiei din surse regenerabile	CCO 07 – Capacitate suplimentară de producție a energiei din surse regenerabile	CCR 06 – Volum de energie din surse regenerabile suplimentară produsă	- Cine va beneficia de capacitatea suplimentară de producție a energiei din surse regenerabile? Vor exista beneficii diferite pentru femei și pentru bărbați? Vor fi influențate aceste beneficii de alte caracteristici? - Vor participa atât femeile, cât și bărbații la eventualele consultări care ar putea avea loc?	La nivel de rezultat: Beneficiarii femei și, respectiv, bărbați ai volumului de energie din surse regenerabile produsă suplimentar
	(iii) Dezvoltarea la nivel local a unor sisteme energetice, rețele și sisteme de stocare inteligente	CCO 08 – Sisteme digitale de gestionare dezvoltate pentru rețele inteligente	CCR 07 – Utilizatori suplimentari conectați la rețele inteligente	- Cine sunt utilizatorii sistemelor digitale de gestionare a rețelelor inteligente? Numărul de utilizatori femei este egal cu cel al utilizatorilor bărbați? - Vor participa atât femeile, cât și bărbații la eventualele consultări care ar putea avea loc?	La nivel de rezultat: Bărbați și femei conectați la rețelele inteligente ca utilizatori suplimentari
	(iv) Promovarea adaptării la schimbările climatice, a prevenirii riscurilor și a rezilienței în urma dezastrelor	CCO 09 – Sisteme noi sau modernizate de monitorizare, de alertă și de reacție în caz de dezastre	CCR 08 – Populația suplimentară care beneficiază de măsuri de protecție împotriva inundațiilor, a incendiilor forestiere și a altor catastrofe naturale legate de climă	- Cine va beneficia de sistemele noi sau modernizate de monitorizare, de alertă și de reacție în caz de catastrofe? Femeile și bărbații vor beneficia de ele în egală măsură? - Sistemele de reacție iau în considerare diferențele existente în modelele tradiționale (bărbații în sfera profesională, femeile în sfera privată; mai mulți bărbați dețin/folosesc/conduc un automobil; femeile adesea îngrijesc alte persoane și trebuie să aibă grijă și de acestea în cazul unei catastrofe ș.a.m.d.)?	La nivel de rezultat: Persoane suplimentare, femei și bărbați, care beneficiază de măsuri de protecție împotriva inundațiilor, a incendiilor forestiere și a altor catastrofe naturale legate de climă
	(v) Promovarea gestionării durabile a apelor	CCO 10 – Capacități noi sau modernizate pentru tratarea apelor uzate	CCR 09 – Populația suplimentară racordată cel puțin la instalații secundare de tratarea a apelor uzate	- Cine va beneficia de capacitățile noi sau modernizate de tratare a apelor uzate? Femeile și bărbații vor beneficia de ele în egală măsură? - Vor participa atât femeile, cât și bărbații la eventualele consultări care ar putea avea loc?	La nivel de rezultat: Persoane suplimentare, femei și bărbați, racordate cel puțin la instalații secundare de tratarea a apelor uzate
	(vi) Promovarea tranziției la o economie circulară	CCO 11 – Capacități noi sau modernizate pentru reciclarea deșeurilor	CCR 10 – Deșeuri suplimentare reciclate	- Cine va beneficia de capacitățile noi sau modernizate de reciclare a deșeurilor? Femeile și bărbații vor beneficia de ele în egală măsură? - Sunt incluse considerații privind comportamentele și rolurile femeilor și bărbaților în eforturile de promovare a tranziției la economia circulară? - Vor participa atât femeile, cât și bărbații la eventualele consultări care ar putea avea loc?	La nivel de rezultat: - Deșeuri suplimentare reciclate de femei față de cele reciclate de bărbați - Modalități de promovare a tranziției adaptate fiecărui gen – de exemplu, gradul de atenție la nevoile și preferințele femeilor și, respectiv, ale bărbaților - Evaluare defalcată pe genuri a reciclării efectuate în prezent - Gradul de satisfacție a utilizatorilor femei și, respectiv, bărbați față de măsurile luate

Obiectiv de politică	Obiectiv specific	Realizări	Rezultate	Întrebări privind indicatorii egalității de gen	Exemple de indicatori ⁽⁷⁵⁾
Obiectivul de politică 2: O Europă mai ecologică, cu emisii scăzute de carbon prin promovarea tranziției către o energie nepoluantă și echitabilă, a investițiilor verzi și albastre, a economiei circulare, a adaptării la schimbările climatice și a prevenirii și gestionării riscurilor	(vii) Dezvoltarea biodiversității, a infrastructurii ecologice în mediul urban și reducerea poluării	CCO 12 – Suprafața infrastructurii verzi în zonele urbane	CCR 11 – Populație care beneficiază de măsuri privind calitatea aerului	- Cine va folosi și cine va beneficia de suprafața infrastructurii verzi din zonele urbane? Femeile și bărbații vor folosi această infrastructură în aceleași moduri? Femeile și bărbații vor beneficia de ea în egală măsură? - Cine locuiește în zonele respective?	La nivel de rezultat: - Femeile și bărbații din rândul populației care beneficiază de măsuri privind calitatea aerului - Gradul de satisfacție al femeilor și al bărbaților în ceea ce privește măsurile luate
	(i) Îmbunătățirea conectivității digitale	CCO 13 – Gospodării și întreprinderi suplimentare care beneficiază de acoperire prin rețele în bandă largă de foarte mare capacitate	CCR 12 – Gospodării și întreprinderi suplimentare cu abonamente la servicii de bandă largă prin rețele de foarte mare capacitate	- Ce fel de gospodării suplimentare vor beneficia de acoperirea rețelor în bandă largă de foarte mare capacitate (de exemplu, gospodării în care capul familiei este femeie sau, respectiv, bărbat, gospodării monoparentale etc.)? Cine locuiește în aceste gospodării? - Cine sunt proprietarii întreprinderilor care beneficiază de rețelele în bandă largă de foarte mare capacitate? - Ce date există despre accesibilitatea fizică/financiară a accesului? Ce efecte diferite are acest lucru asupra femeilor și, respectiv, bărbaților?	La nivel de rezultat: - Gospodării suplimentare în care capul familiei este femeie și, respectiv, bărbat cu abonamente la servicii de bandă largă prin rețele de foarte mare capacitate - Întreprinderi deținute de femei și, respectiv, de bărbați care beneficiază de acoperirea rețelor în bandă largă de foarte mare capacitate
	(ii) Dezvoltarea unei rețele TEN-T durabile, rezilientă în fața schimbărilor climatice, inteligentă, sigură și intermodală ⁽⁷⁵⁾	CCO 14 – Rețeaua TEN-T rutieră: drumuri noi și modernizate	CCR 13 – Timp câștigat datorită infrastructurii rutiere îmbunătățite	- Cine va folosi și va beneficia de drumurile noi și modernizate? Femeile și bărbații vor folosi aceste drumuri în aceleași moduri? Vor beneficia de ele în egală măsură? - Cine va câștiga timp datorită infrastructurii rutiere îmbunătățite? Femeile, bărbații sau ambii? De ce? - Sunt incluse considerații diferite privind securitatea și sănătatea femeilor și, respectiv, a bărbaților care locuiesc lângă aceste drumuri?	La nivel de rezultat: Timpul câștigat de femei și, respectiv, de bărbați ca urmare a infrastructurii rutiere îmbunătățite
Obiectivul de politică 3: O Europă mai conectată prin dezvoltarea mobilității și a conectivității TIC regionale	(iii) Dezvoltarea unei mobilități naționale, regionale și locale durabile, rezilientă în fața schimbărilor climatice, inteligentă și intermodală, inclusiv îmbunătățirea accesului la TEN-T și a mobilității transfrontaliere	CCO 15 – Rețeaua TEN-T feroviară: căi ferate noi și modernizate	CCR 14 – Numărul anual de pasageri deserviți de transporturi feroviare îmbunătățite	- Cine va folosi și va beneficia de căile ferate noi și modernizate? Femeile și bărbații vor folosi transportul feroviar în aceleași moduri? Vor beneficia de ele în egală măsură? - Cine va câștiga timp datorită îmbunătățirii transportului feroviar? Femeile, bărbații sau ambii? De ce?	La nivel de rezultat: - Numărul anual de pasageri, femei și bărbați, deserviți de transportul feroviar îmbunătățit - Timpul mediu câștigat de pasageri – femei și, respectiv, bărbați

⁽⁷⁵⁾ Rețeaua transeuropeană de transport.

Secțiunea 4. Cum putem aplica integrarea perspectivei de gen în bugetele fondurilor UE?

Obiectiv de politică	Obiectiv specific	Realizări	Rezultate	Întrebări privind indicatorii egalității de gen	Exemple de indicatori ⁽⁷²⁾
Obiectivul de politică 3: O Europă mai conectată prin dezvoltarea mobilității și a conectivității TIC regionale	(iv) Promovarea mobilității urbane multimodale durabile	CCO 16 – Extinderea și modernizarea liniilor de tramvai și de metrou	CCR 15 – Numărul anual de utilizatori deserviți de linii de tramvai și de metrou noi și modernizate	- Cine va folosi și va beneficia de extinderea și modernizarea liniilor de tramvai și de metrou? Femeile și bărbații vor folosi aceste linii în aceleași moduri? Vor beneficia de ele în egală măsură? - Cine va câștiga timp datorită liniilor de tramvai și metrou noi și modernizate? Femeile, bărbații sau ambii? De ce? - Sunt luate în considerare nevoile diferite ale femeilor și bărbaților în timpul procesului de extindere și modernizare (de exemplu, este important să se asigure prelungiri către parcurile industriale și alte locuri de muncă, precum și stații suplimentare/conectivitate cu școlile, spitalele, magazinele și alte servicii)?	La nivel de rezultat: Numărul anual de utilizatori, femei și bărbați, deserviți de liniile de tramvai și metrou noi și modernizate
	(i) Sporirea eficienței piețelor de muncă și facilitarea accesului la locuri de muncă de calitate prin dezvoltarea inovării și a infrastructurii sociale	CCO 17 – Numărul anual de șomeri care beneficiază de servicii îmbunătățite de ocupare a forței de muncă	CCR 16 – Persoane aflate în căutarea unui loc de muncă care utilizează anual servicii îmbunătățite de ocupare a forței de muncă	- Care este rata șomajului în rândul femeilor și, respectiv, al bărbaților? - Cum sunt organizate serviciile de ocupare a forței de muncă pentru a răspunde nevoilor femeilor și ale bărbaților în întreaga lor diversitate? - La dezvoltarea acestor servicii se utilizează abordări participative care țin seama de perspectiva de gen?	La nivel de realizare: - Șomeri femei și, respectiv, bărbați care beneficiază de serviciile îmbunătățite de ocupare a forței de muncă - Serviciile îmbunătățite de ocupare a forței de muncă integrează perspectiva de gen La nivel de rezultat: - Femeile și, respectiv, bărbații aflați în căutarea unui loc de muncă care utilizează anual serviciile de ocupare îmbunătățite
Obiectivul de politică 4: O Europă mai socială – implementarea Pilonului european al drepturilor sociale	(ii) Îmbunătățirea accesului la servicii de calitate și favorabile incluziunii în educație, formare și învățarea pe tot parcursul vieții prin dezvoltarea infrastructurii	CCO 18 – Capacități noi sau modernizate pentru infrastructura de îngrijire a copiilor și din domeniul învățământului	CCR 17 – Număr anual de utilizatori care beneficiază de infrastructuri noi sau modernizate de îngrijire a copiilor și din domeniul învățământului	- Cine folosește și beneficiază de serviciile de îngrijire a copiilor? Femeile și bărbații vor folosi infrastructura de îngrijire a copiilor în aceeași măsură? Vor beneficia de ele în egală măsură? - Cum influențează infrastructura de îngrijire a copiilor și din domeniul învățământului capacitatea de inserție profesională a femeilor și a bărbaților? - Fetele și băieții au acces egal la infrastructura nouă și modernizată de îngrijire a copiilor și din domeniul învățământului?	La nivel de rezultat: - Fete și băieți care beneficiază anual de infrastructura nouă sau modernizată de îngrijire a copiilor și din domeniul învățământului - Numărul/ponderea gospodăriilor (pe tip de gospodărie – de exemplu, în care capul de familie este femeie sau bărbat, monoparentale etc.) a căror sarcină de îngrijire a copiilor a fost redusă datorită infrastructurii noi sau modernizate - Numărul mediu de ore în care sunt deschise centrele de îngrijire a copiilor

Obiectiv de politică	Obiectiv specific	Realizări	Rezultate	Întrebări privind indicatorii egalității de gen	Exemple de indicatori ⁽⁷²⁾
Obiectivul de politică 4: O Europă mai socială – implementarea Pilonului european al drepturilor sociale	(iii) Îmbunătățirea integrării socioeconomice a comunităților marginalizate, a migranților și a grupurilor defavorizate, prin măsuri integrate care să includă asigurarea de locuințe și servicii sociale	CCO 19 – Capacități suplimentare ale infrastructurilor de primire înființate sau modernizate	CCR 18 – Numărul anual de utilizatori care beneficiază de infrastructuri de primire noi și îmbunătățite și de locuințe	- Cine va folosi și va beneficia de capacitățile suplimentare ale infrastructurilor de primire? Femeile și bărbații vor folosi aceste infrastructuri în aceeași măsură? Vor beneficia de ele în egală măsură? - Au fost efectuate evaluări în funcție de gen ale nevoilor femeilor și bărbaților din aceste grupuri? - Cine trăiește în comunități marginalizate? Cine sunt migranții și grupurile defavorizate? Există grupuri în cadrul acestor grupuri, de exemplu femei sau bărbați, care sunt integrate mai mult sau mai puțin?	La nivel de rezultat: - Utilizatorii femei și, respectiv, bărbați care beneficiază anual de infrastructurile de primire și de locuințele noi și îmbunătățite - Costul mediu al serviciilor pentru utilizatorii femei și, respectiv, bărbați - Gradul de satisfacție a utilizatorilor femei și, respectiv, bărbați în ceea ce privește serviciile
	(iv) Asigurarea egalității de acces la asistență medicală prin dezvoltarea infrastructurii, inclusiv la asistență primară	CCO 20 – Capacități noi sau modernizate pentru infrastructurile din domeniul sănătății	CCR 19 – Populația cu acces la servicii de sănătate îmbunătățite	- Sunt disponibile evaluări în funcție de gen ale nevoilor femeilor și bărbaților legate de infrastructură? - Cine va folosi și va beneficia de capacitățile noi sau modernizate ale infrastructurilor din domeniul sănătății? Femeile și bărbații vor beneficia de ele în egală măsură? - Cum țin seama capacitățile noi sau modernizate pentru infrastructurile din domeniul sănătății de nevoile diferite de sănătate ale femeilor și ale bărbaților de-a lungul ciclului de viață?	La nivel de realizare: - Tipul capacităților noi sau modernizate pentru infrastructurile din domeniul sănătății - Capacitățile noi sau modernizate pentru infrastructurile din domeniul sănătății răspund în egală măsură nevoilor utilizatorilor femei și bărbați - Spații pentru copii disponibile în zonele de așteptare La nivel de rezultat: - Femei și bărbați care au acces la servicii medicale îmbunătățite

Fondul Social European Plus

Indicatori	Întrebări privind indicatorii egalității de gen	Exemple de indicatori
(1) Indicatori comuni de realizare aferenți operațiunilor care vizează persoane: (1a) Indicatori comuni de realizare pentru participanți Indicatorii comuni de realizare pentru participanți sunt ⁽⁷⁶⁾: - șomeri, inclusiv șomeri de lungă durată (*) - șomeri de lungă durată (*) - persoane inactive (*) - angajați, inclusiv persoane care desfășoară o activitate independentă (*) - persoane cu vârsta sub 30 de ani (*) - persoane cu vârsta peste 54 de ani (*) - absolvenți de învățământ secundar inferior sau sub acest nivel [ISCED ⁽⁷⁷⁾ 0-2] (*) - persoane cu studii liceale (ISCED 3) sau postliceale (ISCED 4) (*) - persoane cu studii superioare (ISCED 5-8) (*) Numărul total al participanților se calculează automat, pe baza indicatorilor comuni de realizare legați de statutul profesional.	- Care sunt cauzele care stau la baza statutului profesional al femeilor și al bărbaților? - În toate statele membre, statutul profesional al femeilor și al bărbaților diferă. De ce se întâmplă acest lucru în statul membru vizat? - Care sunt cauzele principale ale disparităților de pe piața muncii? - Care este ponderea femeilor și a bărbaților în sectoarele și grupurile vizate?	- Cheltuielile medii pentru măsurile destinate femeilor comparativ cu cele destinate bărbaților - Tipurile de locuri de muncă ale femeilor comparativ cu ale bărbaților - Defalcarea acestor indicatori pe femei și bărbați cu/ fără copii - Defalcarea acestor indicatori pe femei și bărbați care își cresc singuri copiii - Gradul de satisfacție al femeilor și al bărbaților participanți - Ponderea cheltuielilor pentru măsuri explicite privind egalitatea de gen
(1b) Alți indicatori comuni de realizare (dacă datele pentru acești indicatori nu sunt colectate din registrele de date, valorile acestor indicatori pot fi determinate pe baza estimărilor bine argumentate ale beneficiarului): - participanți cu handicap (**) - resortisanți ai țărilor terțe (*) - participanți de origine străină (*) - minorități (inclusiv comunități marginalizate, de exemplu romii) (**) - persoane fără adăpost sau care sunt afectate de excluderea locativă (*) - participanți din zone rurale (*)	- Există diferențe între femei și bărbați în cadrul acestor grupuri? De ce? - Cum pot fi eliminate aceste diferențe?	- Participanți femei și, respectiv, bărbați cu copii - Participanți femei și, respectiv, bărbați care își cresc singuri copiii - Cheltuieli medii pe participanții femei și, respectiv, bărbați - Gradul de satisfacție al femeilor și al bărbaților participanți - Ponderea cheltuielilor pentru măsuri explicite privind egalitatea de gen

⁽⁷⁶⁾ Datele raportate în dreptul indicatorilor marcați cu simbolul (*) sunt date cu caracter personal, conform articolului 4 alineatul (1) din Regulamentul (UE) 2016/679. Datele raportate în dreptul indicatorilor marcați cu simbolul (**) sunt o categorie specială de date, conform articolului 9 din Regulamentul (UE) 2016/679.

⁽⁷⁷⁾ Clasificarea Internațională Standard a Educației (*International Standard Classification of Education* – ISCED).

Indicatori	Întrebări privind indicatorii egalității de gen	Exemple de indicatori
(2) Indicatorii comuni de realizare pentru entități sunt: • numărul de administrații publice sau servicii publice care beneficiază de sprijin, la nivel național, regional sau local • numărul de microîntreprinderi și de întreprinderi mici și mijlocii care beneficiază de sprijin (inclusiv întreprinderi cooperatiste și întreprinderi sociale)	• Există vreo diferență între sprijinul obținut de microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii deținute de femei și cele deținute de bărbați (inclusiv întreprinderile cooperatiste și sociale)? De ce? • Dorim să promovăm o situație diferită?	• Tipul de sprijin obținut de microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii deținute de femei și, respectiv, de bărbați (inclusiv de întreprinderile cooperatiste și sociale) • Cheltuielile medii ale întreprinderilor deținute de femei și, respectiv, de bărbați • Gradul de satisfacție al beneficiarilor femei și, respectiv, bărbați • Ponderea cheltuielilor pentru măsuri explicite privind egalitatea de gen
(3) Indicatorii comuni de rezultat imediat pentru participanți sunt: • participanți aflați în căutarea unui loc de muncă la încetarea calității de participant (*) • participanți care urmează studii sau cursuri de formare la încetarea calității de participant (*) • participanți care dobândesc o calificare la încetarea calității de participant (*) • participanți care au un loc de muncă, inclusiv care desfășoară o activitate independentă, la încetarea calității de participant (*)	• Există vreo diferență între femeile și bărbații din cadrul acestor grupuri? De ce? • Dorim să promovăm o situație diferită?	• Tipuri de locuri de muncă căutate de femei comparativ cu cele căutate de bărbați • Tipuri de calificare la încetarea calității de participant în rândul femeilor și, respectiv, al bărbaților • Tipuri de locuri de muncă și activități independente în rândul femeilor și, respectiv, al bărbaților
(4) Indicatori comuni de rezultat pe termen lung pentru participanți: • participanți care au un loc de muncă, inclusiv care desfășoară o activitate independentă, în termen de șase luni de la încetarea calității de participant (*) • participanți a căror situație pe piața muncii s-a îmbunătățit în termen de șase luni de la încetarea calității de participant (*) Ca o cerință minimă, aceste date trebuie culese pe baza unui eșantion reprezentativ de participanți în cadrul fiecărui obiectiv specific. Valabilitatea internă a eșantionului trebuie asigurată astfel încât datele să poată fi generalizate la nivelul obiectivului specific.	• Există vreo diferență între femeile și bărbații din cadrul acestor grupuri? De ce?	• Tipurile de locuri de muncă ale femeilor comparativ cu ale bărbaților • Salariile medii în rândul femeilor și al bărbaților • Indicatori privind calitatea locurilor de muncă ale femeilor și ale bărbaților • Percepția beneficiarilor femei și, respectiv, bărbați cu privire la situația lor pe piața muncii (și anume, dacă s-a îmbunătățit sau nu)

Regulamentul FSE+ prevede (în anexa 1, p. 1): „Indicatori comuni pentru sprijinul general acordat prin componenta FSE+ cu gestiune partajată. Toate datele cu caracter personal trebuie defalcate pe gen [bărbați, femei, «fără caracter binar» ⁽⁷⁸⁾]. Dacă anumite rezultate nu sunt posibile, datele legate de acele rezultate nu trebuie colectate și raportate.”

⁽⁷⁸⁾ O persoană care nu se identifică ca femeie sau ca bărbat.

Indicatori comuni pentru sprijinul acordat din Fondul Social European Plus pentru reducerea privării materiale

Indicatori	Întrebări privind indicatorii egalității de gen	Exemple de indicatori
1. Indicatori de realizare: (a) Valoarea monetară totală a alimentelor și bunurilor distribuite: (i) valoare totală a ajutorului alimentar (a) valoarea monetară totală a alimentelor destinate copiilor (b) valoarea monetară totală a alimentelor destinate persoanelor fără adăpost (c) valoarea monetară totală a alimentelor destinate altor grupuri-țintă (ii) valoarea totală a bunurilor distribuite (a) valoarea monetară totală a bunurilor destinate copiilor (b) valoarea monetară totală a bunurilor destinate persoanelor fără adăpost (c) valoarea monetară totală a bunurilor destinate altor grupuri-țintă	- Există o diferență între valoarea monetară totală a alimentelor care ajung la femei/fete și a celor care ajung la bărbați/băieți în cadrul acestor grupuri specifice? - Este disponibilă o evaluare a situației diferitelor grupuri de femei și bărbați și a nevoilor specifice ale acestora? - Bunurile furnizate țin seama de preferințele și nevoile diferite ale femeilor și bărbaților? - Se iau în considerare nevoile speciale ale femeilor legate de sănătatea reproductivă?	- Valoarea monetară totală a bunurilor furnizate pentru a satisface nevoile de sănătate reproductivă ale femeilor (de exemplu, tampoane etc.) - Valoarea monetară medie/cheltuielile medii pentru femei și pentru bărbați în ceea ce privește produsele alimentare și bunurile distribuite - Gradul de satisfacție al beneficiarilor femei și, respectiv, bărbați față de produsele alimentare și bunurile distribuite
2. Cantitatea totală a ajutorului alimentar distribuit (în tone), din care: (a) proporția alimentelor pentru care doar transportul, distribuția și depozitarea au fost plătite prin program (în %) (b) proporția produselor alimentare cofinanțate de FSE+ în volumul total al alimentelor distribuite beneficiarilor (în %)	- Cum sunt luate în considerare nevoile diferite ale femeilor și ale bărbaților? - Cum sunt implicate femeile și bărbații în sistemele de distribuție? - Cine sunt furnizorii de alimente? Întreprinderile deținute de femei și femeile fermier sunt reprezentate în mod egal în rândul furnizorilor?	- Întreprinderi deținute de femei și, respectiv, de bărbați în rândul furnizorilor - Proporția alimentelor livrate de întreprinderi furnizoare deținute de femei și, respectiv, de bărbați

Indicatori	Întrebări privind indicatorii egalității de gen	Exemple de indicatori
3. Indicatori comuni de rezultat Numărul destinatarilor finali care beneficiază de ajutor alimentară, din care: - Numărul copiilor cu vârsta sub 18 ani - Numărul tinerilor cu vârste între 18 și 29 de ani - Numărul destinatarilor finali cu vârsta peste 54 de ani - Numărul destinatarilor finali cu handicap - Numărul resortisanților țărilor terțe - Numărul destinatarilor finali de origine străină și al minorităților (inclusiv al comunităților marginalizate, cum ar fi romii) - Numărul destinatarilor finali fără adăpost sau al destinatarilor finali afectați de excluderea locativă Numărul destinatarilor finali care beneficiază de ajutor material: - Numărul copiilor cu vârsta sub 18 ani - Numărul tinerilor cu vârste între 18 și 29 de ani - Numărul destinatarilor finali cu vârsta peste 54 de ani - Numărul destinatarilor finali cu handicap - Numărul resortisanților țărilor terțe - Numărul destinatarilor finali de origine străină și al minorităților (inclusiv al comunităților marginalizate, cum ar fi romii) - Numărul destinatarilor finali fără adăpost sau al destinatarilor finali afectați de excluderea locativă	- Există diferențe între ajutoarele alimentare distribuite femeilor față de cele distribuite bărbaților? - Au fost luate în considerare nevoile diferite ale femeilor și bărbaților în ceea ce privește vitaminele și alimentele pe parcursul ciclului de viață? - Sunt luate în considerare preferințele femeilor și ale bărbaților în ceea ce privește alimentele? - Sunt luate în considerare posibilele diferențe în ceea ce privește posibilitatea de a ajunge la destinații femeii și, respectiv, bărbați? - Sunt disponibile evaluări cu privire la nevoile și preferințele diferite ale femeilor și ale bărbaților din rândul grupurilor-țintă? - Există vreo diferență în ceea ce privește ajutorul material acordat femeilor față de cel acordat bărbaților? - Au fost luate în considerare nevoile diferite de ajutor material ale femeilor și bărbaților pe parcursul ciclului de viață? - S-a luat în considerare modul în care ajutorul material ar putea crea sau nu pericole pentru viața femeilor și a bărbaților?	- Gradul de satisfacție al beneficiarilor femeii și, respectiv, bărbați - Întreprinderi deținute de femeii și, respectiv, de bărbați în rândul furnizorilor

Indicatori din Fondul Social European Plus pentru componenta „Sănătate” ⁽⁷⁹⁾

Indicatori	Întrebări privind indicatorii egalității de gen	Exemple de indicatori
Nivelul activității integrate în domeniul sănătății și al utilizării rezultatelor programului în politicile naționale în domeniul sănătății: - Numărul pacienților sprijiniți prin rețelele europene de referință - Numărul evaluărilor clinice comune ale tehnologiei medicale - Numărul celor mai bune practici transferate - Gradul de utilizare a rezultatelor programului în cadrul politicii naționale în domeniul sănătății, astfel cum este măsurat printr-un chestionar de tipul „înainte și după”	- Există diferențe în ceea ce privește modul în care pacienții femei și, respectiv, bărbați sunt sprijiniți prin rețelele europene de referință? - Indicatorii defalcați arată diferențe cantitative? Dacă numărul femeilor sprijinite prin rețelele europene de referință diferă de cel al bărbaților, cum se poate explica acest lucru? - Numărul femeilor care accesează evaluările clinice comune ale tehnologiei medicale este mai mare decât cel al bărbaților? - Sunt transferate cele mai bune practici, inclusiv descrierile situațiilor medicale ale femeilor și bărbaților și diferitele nevoi ale acestora pe parcursul ciclului de viață? - În politicile naționale în domeniul sănătății se utilizează mai mult rezultatele legate de femei sau cele legate de bărbați? De ce se utilizează mai rar celelalte rezultate?	- Disponibilitatea unui studiu de evaluare privind tehnologia sănătății care integrează perspectiva de gen - Rezultatele chestionarului defalcate pe femei și bărbați - Tipul problemelor de sănătate abordate de tehnologia care beneficiază de sprijin, incluzând nevoile și problemele de sănătate diferite ale femeilor și ale bărbaților - Rezultate legate de gen integrate în dezvoltarea tehnologiilor medicale și a politicilor în domeniul sănătății

⁽⁷⁹⁾ Vă rugăm să rețineți că, în cadrul FSE+, componenta „Sănătate” face obiectul gestiunii directe. Prin urmare, nu se aplică aceleași reguli ca în cazul principalei componente a FSE+, care face obiectul gestiunii partajate.

Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime

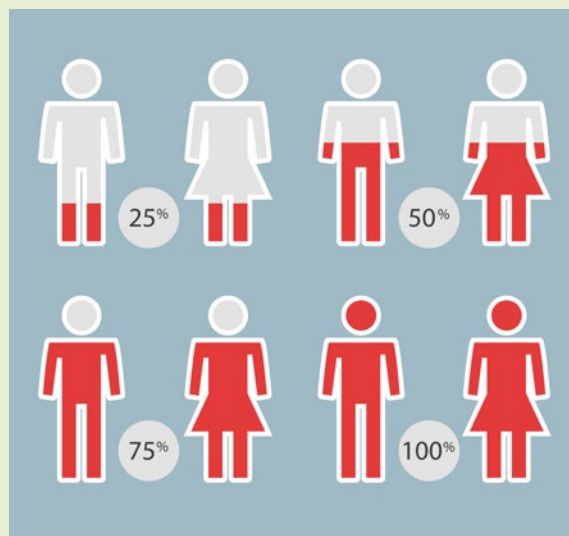
Indicatori comuni

Prioritate	Indicator	Întrebări privind indicatorii egalității de gen	Exemple de indicatori
Promovarea activităților pescărești sustenabile și conservarea resurselor biologice marine	Evoluția volumului debarcărilor care provin din stocuri evaluate la producția maximă durabilă		
	Evoluția rentabilității flotei de pescuit a Uniunii	- Care sunt diferențele între proprietatea și rentabilitatea flotelor deținute de femei și, respectiv, de bărbați? - Care sunt diferențele între gradul de angajare al femeilor și, respectiv, bărbaților?	- Întreprinderile deținute de femei și de bărbați și rentabilitatea acestora - Angajații femei și, respectiv, bărbați din cadrul flotei și al acestor întreprinderi
	Suprafața (ha) siturilor Natura 2000 și a altor zone maritime protejate în temeiul Directivei-cadru „Strategia pentru mediul marin” care fac obiectul măsurilor de protecție, întreținere și refacere		
	Procentajul de nave de pescuit echipate cu dispozitiv electronic de raportare a poziției și a capturilor	Cine beneficiază de aceste măsuri?	Proprietarii de nave femei și, respectiv, bărbați
Contribuția la securitatea alimentară în Uniune prin intermediul unei acvaculturi și al unor piețe competitive și sustenabile	Evoluția în ceea ce privește valoarea și volumul producției acvicole în Uniune	- Care sunt nivelurile de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor și al bărbaților în acest sector? - În ce condiții lucrează aceștia? Sunt aceste condiții diferite? Dacă da, de ce?	Indicatori privind ocuparea forței de muncă în rândul femeilor și al bărbaților
	Evoluția în ceea ce privește valoarea și volumul debarcărilor		
Facilitarea dezvoltării unei economii albastre sustenabile și stimularea prosperității comunităților costiere	Evoluția PIB-ului în regiunile NUTS 3 (Nomenclatorul unităților teritoriale de statistică 3) maritime		
	Evoluția numărului de locuri de muncă (în ENI –echivalent normă întreagă) în economia albastră sustenabilă	- Ce tipuri de locuri de muncă sunt generate în economia albastră sustenabilă? Sunt promovați atât bărbații, cât și femeile pentru a ocupa aceste locuri de muncă? - Sunt disponibile evaluări care să integreze perspectiva de gen ale diferitelor grupuri implicate în economia albastră sustenabilă? - Cine beneficiază de creșterea economiei albastre sustenabile? Beneficiile sunt egale pentru femei și bărbați?	- Evoluția numărului de locuri de muncă (în ENI) ocupate de femei și, respectiv, de bărbați în economia albastră sustenabilă - Disponibilitatea unei evaluări care integrează perspectiva de gen
Consolidarea guvernancei internaționale a oceanelor și asigurarea siguranței, securității, curățeniei și gestionării sustenabile a mărilor și oceanelor	Numărul de operațiuni comune care contribuie la cooperarea europeană cu privire la funcțiile de pază de coastă	- Ce fel de operațiuni comune sunt întreprinse care contribuie la funcțiile de cooperare europeană? - În aceste operațiuni sunt implicați atât bărbați, cât și femei? De ce/de ce nu?	- Numărul femeilor și al bărbaților angajați în cadrul pazei de coastă - Numărul/ponderea femeilor implicate în structurile de guvernare

Franța: facilitarea integrării perspectivei de gen prin definirea indicatorilor relevanți în programele operaționale

În Franța, principiul orizontal al egalității de gen a fost adoptat printr-o abordare duală în cadrul Programului operațional național FSE pentru „Creștere și incluziune”. Utilizarea de indicatori defalcați pe sexe în toate programele operaționale FEDR și FSE din Franța facilitează integrarea perspectivei de gen pe tot parcursul derulării programului. Acești indicatori măsoară participarea femeilor și a bărbaților furnizând informații defalcate pe sexe cu privire la realizări și rezultate.

Fiind bazate pe informații defalcate pe sexe, analizele care iau în considerare situațiile și nevoile diferite ale femeilor și ale bărbaților din țară duc la acțiuni care țin direct promovarea egalității de gen. Printre acestea se numără, de exemplu, măsurile Programului operațional FSE pentru îmbunătățirea gradului de ocupare, a formării, a educației și a antreprenoriatului în rândul femeilor. FSE din Franța are indicatori de realizare și de rezultat defalcați pe sexe pentru toate cele trei priorități: ocuparea forței de muncă, cursurile profesionale și sărăcia. Egalitatea de gen este un principiu-cheie pentru selectarea proiectelor.



© Igor Samoilik/Shutterstock.com

Câțiva indicatori de rezultat ⁽⁸⁰⁾ folosiți în programul operațional FSE din Franța:

- numărul de femei și, respectiv, de bărbați care au un loc de muncă, inclusiv care desfășoară o activitate independentă, la încetarea calității de participant;
- numărul de femei și, respectiv, de bărbați cu vârsta peste 55 de ani care au un loc de muncă, inclusiv care desfășoară o activitate independentă, la încetarea calității de participant; și
- numărul de femei și, respectiv, de bărbați care urmează cursuri de formare sau studii la încetarea calității de participant.

Câțiva indicatori de realizare:

- numărul participanților femei și, respectiv, bărbați care sunt șomeri;
- numărul participanților femei și, respectiv, bărbați cu vârsta peste 55 de ani;
- numărul participanților femei și, respectiv, bărbați inactivi din punct de vedere economic;
- numărul participanților femei și, respectiv, bărbați cu vârsta sub 25 de ani;
- numărul participantelor cu vârsta sub 25 de ani; și
- numărul participantelor care se află în concediu de maternitate sau în curs de reintegrare pe piața muncii.

Resurse suplimentare

Aflați mai multe despre indicatorii cantitativi și calitativi privind egalitatea de gen accesând:

- [Resursele EIGE privind indicatorii de gen](#)
- [Baza de date cu statistici de gen](#)

⁽⁸⁰⁾ După cum s-a menționat mai sus, ideal este ca indicatorii privind „numărul de femei și de bărbați” să includă și „procentul de femei și de bărbați” pentru a vizualiza mai bine posibilele disparități.



Instrumentul 7: Definirea criteriilor de selecție a proiectelor care iau în considerare dimensiunea de gen

Acest instrument poate fi utilizat de autoritățile de management și de comitetele de monitorizare pentru a sprijini elaborarea de proiecte care integrează dimensiunea de gen și pentru a stabili criterii de selectare a proiectelor bazate pe egalitatea de gen. Acest tip de sprijin din partea autorităților de management este esențial pentru asigurarea integrării egalității de gen ca principiu orizontal în toate activitățile asociate fondurilor UE.

Astfel cum prevede articolul 67 din Regulamentul privind dispozițiile comune (RDC), „autoritatea de management trebuie să instituie și să aplice criterii și proceduri nediscriminatorii, transparente, care asigură egalitatea de gen și țin seama de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și de principiul dezvoltării durabile”.

Pași pentru sprijinirea dezvoltării și selectării de proiecte care țin cont de dimensiunea de gen

La începutul procesului de dezvoltare și de selecție a proiectelor, este extrem de important ca potențialii solicitanți să fie sprijiniți. Pentru asigurarea unui sprijin corespunzător, autoritățile de management și comitetele de monitorizare ar putea:

- să indice clar în cererile de propuneri de proiecte și în alte anunțuri privind utilizarea resurselor că egalitatea de gen reprezintă un principiu orizontal care trebuie respectat și transpus în fapte;
- să explice clar că aspectele privind egalitatea de gen vor face parte din toate criteriile de selecție a proiectelor;
- să includă în orice cerere de propuneri informații specifice privind cerințele în materia egalității de gen; și
- să folosească următoarea listă de verificare pentru a îndruma elaborarea cererilor de propuneri.

Listă de verificare pentru elaborarea cererilor de propuneri de proiecte

Etapa 1. În cererea de propuneri se precizează clar faptul că principiul orizontal al egalității de gen trebuie să facă parte din analiza proiectului?

Autoritățile de management și comitetele de monitorizare ar putea să întrebe dacă:

- în cererea de propuneri se precizează clar că proiectul va fi evaluat în funcție de existența sau lipsa unei analize de gen în propunere (și anume o analiză a diferențelor în ceea ce privește situațiile și nevoile proprii femeilor și, respectiv, ale bărbaților)?
- în cererea de propuneri se solicită în mod specific includerea de date calitative și cantitative care să descrie tendințele sau tiparele legate de gen?
- în cererea de propuneri se indică faptul că propunerea ar trebui să se refere la obiectivele specifice fondului, la nivel național sau subnațional, privind egalitatea de gen?

Etapa 2. În cererea de propuneri se precizează că principiul orizontal al egalității de gen trebuie să facă parte din obiectivele și indicatorii proiectului?

- Se precizează în cererea de propuneri că propunerea va fi evaluată în funcție de posibilitatea ca obiectivele proiectului:
 - să fie realizate atât pentru femei, cât și pentru bărbați?
 - să includă defalcarea specifică a obiectivelor separat pentru femei și bărbați? și/sau
 - să includă obiective și ținte specifice privind egalitatea de gen (și anume, obiective care trebuie atinse atât pentru femei, cât și pentru bărbați, pentru a spori egalitatea de gen), în cazurile în care acest aspect este relevant?

- Se solicită în cererea de propuneri ca toți indicatorii legați de persoane să fie defalcați pe sexe, pentru a monitoriza dacă sunt vizați atât bărbații, cât și femeile?
- Se solicită în cererea de propuneri stabilirea unor indicatori specifici de gen pentru a facilita monitorizarea progreselor către realizarea obiectivelor privind egalitatea de gen, în cazurile în care acest aspect este relevant?

Etapa 3. Se indică în cererea de propuneri că principiul orizontal al egalității de gen trebuie integrat în planificarea privind utilizarea resurselor proiectului?

- Se precizează în cererea de propuneri că propunerile trebuie să specifice cum să fie utilizate resursele în vederea promovării egalității de gen?
- Se indică în mod clar în cererea de propuneri că propunerile ar trebui să explice cum va spori proiectul accesul egal la resurse, servicii și investiții al femeilor și al bărbaților din rândul grupurilor-țintă?

Etapa 4. Se specifică în cererea de propuneri că echipa de proiect ar trebui să includă competențe în materie de gen?

- Se indică în cererea de propuneri ce rol va juca în selecția proiectelor existența competenței interne în materie de gen sau bugetul alocat asigurării expertizei externe în materie de gen?
- Se indică în cererea de propuneri în mod clar dacă și în ce măsură competența în materie de gen este o cerință în procesele de achiziții de servicii de formare și evaluare?

Etapa 5. Se explică în cererea de propuneri că egalitatea de gen trebuie să facă parte din monitorizarea și evaluarea proiectului?

- Se solicită în cererea de propuneri o descriere a modului în care se vor monitoriza și se vor evalua obiectivele/rezultatele/efectele privind egalitatea de gen în cadrul proiectului și modul în care se vor aplica măsurile corective?
- Se explică faptul că orice propunere trebuie să

stabilească modul în care se vor evalua obiectivele și rezultatele privind egalitatea de gen?

Listă de verificare pentru criteriile de selecție a proiectelor

La evaluarea propunerilor de proiecte, autoritățile de management și comitetele de monitorizare pot să elaboreze și să aplice criterii de selecție pe baza următoarelor întrebări:

Etapa 1. Analiză

- Include propunerea o analiză de gen a domeniului de intervenție (și anume analiza diferențelor dintre situațiile și nevoile femeilor și, respectiv, ale bărbaților – în toată diversitatea lor – și identificarea disparităților relevante)?
- Se utilizează date calitative și cantitative defalcate pe sexe pentru a descrie lacunele și tiparele de gen?
- Se referă analiza la obiective specifice fondului și/sau la obiective naționale și/sau subnaționale privind egalitatea de gen?

Etapa 2. Obiective și indicatori

- Au fost stabilite obiective și ținte specifice de gen pentru proiect (și anume, obiective care trebuie atinse atât în cazul femeilor, cât și al bărbaților, în vederea sporirii egalității de gen)?
- Include propunerea o definiție privind modul în care proiectul își propune să contribuie la realizarea principalelor obiective de gen?
- Indică propunerea dacă și cum vor fi atinse obiectivele proiectului atât pentru femei, cât și pentru bărbați – în toată diversitatea lor – și modul în care se va realiza acest lucru?
- Sunt stabiliți indicatori specifici de gen pentru a facilita monitorizarea obiectivelor de gen?
- Indicatorii generali fac referire la persoane defalcate pe sexe, astfel încât să se poată monitoriza dacă sunt vizați atât bărbații, cât și femeile?

Utilizați ca ghid obiectivele de politică ale UE, consultând [Instrumentul 1](#) și tabelul 3.

Tabelul 3. Egalitatea de gen în cadrul obiectivelor de politică ale UE

Obiective de politică	Aspecte privind egalitatea de gen
Independență economică egală pentru femei și bărbați Remunerare egală pentru muncă de valoare egală	• Eliminarea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați • Creșterea gradului de ocupare a forței de muncă (și reducerea segmentării) • Contribuția la educația femeilor • În privința echilibrului mai bun între viața profesională și cea privată, printre indicatorii specifici se numără următorii: – Sporirea timpului petrecut de bărbați în activități de îngrijire – Creșterea gradului de ocupare a forței de muncă pentru femei și bărbați, inclusiv pentru femeile migrante, în economia formală de îngrijire – Creșterea accesului femeilor la activitatea remunerată și a numărului de ore dedicate acestei activități • Eliminarea stereotipurilor de gen • Reducerea segregării de gen pe piața muncii • Sprijinirea regimurilor de lucru flexibile și a concediilor din motive familiale • Dezvoltarea spiritului antreprenorial al femeilor • Sporirea accesibilității și a calității serviciilor de îngrijire a copiilor • Sprijinirea incluziunii sociale • Sporirea accesibilității și a calității centrelor de îngrijire pentru alte persoane aflate în întreținere • Combaterea excluziunii și a sărăciei în rândul femeilor • Sprijinirea protecției părinților și a îngrijitorilor
Egalitate în procesul de decizie	• Creșterea accesului femeilor la pozițiile de conducere și a participării lor în procesele de decizie
Demnitate, integritate și stoparea violenței de gen	• Sprijinirea prevenirii și protecției împotriva violenței bazate pe gen • Sprijinirea rolului bărbaților și al băieților în eradicarea violenței împotriva femeilor

Obiectivele proiectului includ, de asemenea, o perspectivă mai amplă, nu numai legată de sex sau de gen, ci și de alte caracteristici. De exemplu, este important ca obiectivele să includă o defalcare suplimentară în cadrul categoriilor vaste de „femei” și „bărbați”, cu luarea în considerare a unor atribute sociodemografice suplimentare, cum ar fi: vârsta, contextul socioeconomic, sărăcia, rasa, etnia, zona (rurală/urbană), handicapul, orientarea sexuală (persoane lesbiene, homosexuale, bisexuale, transgender și altele), religia etc. În plus, toate prioritățile tematice ar trebui, în mod ideal, să ia în considerare o abordare care acordă atenție „intersecționalității” (adică caracteristicilor intersecționale ale persoanelor și modul în care acestea interacționează sau „se intersectează”, pentru a influența disparitățile de gen).

Etapa 3. Activități și punere în aplicare

- Sunt planificate activități specifice pentru atingerea acelor obiective ale proiectului care se referă la egalitatea de gen?
- Există o conexiune între analiza de gen planificată a proiectului și specificarea obiectivelor privind egalitatea de gen? Se precizează în proiect modul în care această conexiune va fi luată în considerare în derularea activităților sale (care vizează reducerea disparităților existente) și în cadrul realizărilor și rezultatelor preconizate?

Etapa 4. Competența în materie de gen

- Beneficiază proiectul de competență internă în materie de gen? În caz contrar, se va folosi

expertiză externă în materie de gen? Are proiectul un buget alocat pentru o astfel de expertiză externă?

- Este competența în materie de gen o cerință pentru achizițiile de servicii de formare și evaluare?

corective care vor fi luate dacă aceste obiective/rezultate/efecte privind egalitatea de gen nu se realizează?

- Se stabilește în propunere modul în care proiectul va evalua obiectivele/rezultatele/efectele privind egalitatea de gen?

Etapa 5. Monitorizare și evaluare

- Se explică în propunere modul în care proiectul va monitoriza și evalua obiectivele/rezultatele/efectele privind egalitatea de gen?
- Sunt definite în cadrul propunerii măsurile

În sfârșit, autoritățile de management și comitele de monitorizare trebuie să pună întrebarea: **îndeplinește propunerea de proiect aceste criterii de selecție?** În caz contrar, acestea pot să solicite informații complementare și să efectueze o evaluare finală.



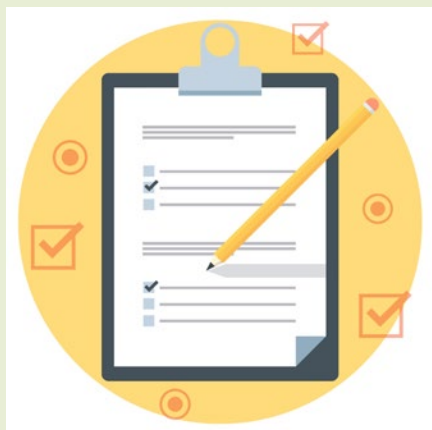
Belgia: cerința evaluării proiectului având în vedere posibilele efecte asupra femeilor și bărbaților înainte de selecție

În Belgia, toate programele operaționale trebuie să ia în considerare realitățile trăite de femei și, respectiv, de bărbați. Fiecare fază ar trebui să ia în considerare modul în care programul poate influența – pozitiv și/sau negativ – situațiile și nevoile diferite ale femeilor și bărbaților. Prin urmare, fiecare propunere de proiect este analizată și evaluată luând în considerare efectele sale posibile asupra femeilor și bărbaților și modul în care aceasta poate influența egalitatea de gen.

La nivelul programului operațional, la nivelul proiectului și pe parcursul cererilor de propuneri se desfășoară o analiză intersecțională. Aceasta înseamnă că sunt luate în considerare realitățile vieții trăite de femei și, respectiv, de bărbați, precum și caracteristicile lor intersecționale, cum ar fi vârsta, statutul socioeconomic, handicapul, rasa, etnia, religia și alte date sociodemografice relevante. Sunt luate în considerare colectarea și analiza datelor privind situația femeilor și a bărbaților pe piața muncii, accesul acestora la educație și posibilitățile lor de a lucra în diferite întreprinderi și sectoare. Dacă este posibil, în cadrul analizei se verifică datele care țin de alte aspecte socioeconomice. De exemplu, femeile tinere se pot confrunta cu situații diferite și pot avea alte nevoi decât femeile în vârstă.

Toate cererile de propuneri trebuie să explice modul în care proiectul va contribui la egalitatea de gen, ceea ce reprezintă o preocupare majoră în cadrul procesului de selecție a proiectului. Pentru a-i ajuta pe solicitanți la planificarea proiectelor, se organizează sesiuni de informare. Acestea includ informații despre egalitatea între femei și bărbați, legislația și politicile privind egalitatea, precum și despre metodele și instrumentele de integrare a dimensiunii de gen. Alte acțiuni de sensibilizare cu rol de sprijin sunt legate de o platformă online de formare în materia egalității de gen. De asemenea, a fost publicat un ghid practic privind evaluarea și integrarea aspectelor de gen în cadrul proiectelor. Acest ghid îi ajută pe solicitanți ca, în timpul planificării proiectului, să țină cont de realitățile vieții trăite de femei și de bărbați. De asemenea, ajută comitetele de monitorizare să monitorizeze contribuțiile proiectelor la realizarea egalității de gen. Fiecare proiect este evaluat conform criteriilor stabilite, care au legătură cu egalitatea de gen. Pe tot parcursul perioadei de programare sunt folosiți indicatori defalcați pe sexe pentru a măsura eventualele progrese în direcția egalității de gen.

Finlanda: Criterii de selecție a proiectelor



© howcolour/Shutterstock.com

În Finlanda au fost elaborate noi întrebări privind egalitatea de gen pentru solicitanții care au propus proiecte pentru perioada de finanțare 2014-2020. Solicitanții care au propus proiecte trebuie să răspundă la următoarele întrebări:

	Da	Nu	Explicații (trebuie completat)
Proiectul a evaluat mediul de lucru din perspectiva genului?			
Perspectiva de gen a fost inclusă în proiect?			
Principala cauză promovată de proiect este cea privind egalitatea de gen?			

Aceste întrebări sunt utilizate drept criterii de evaluare pentru luarea deciziilor de finanțare.

Instrument suplimentar 7.a: Acorduri care integrează dimensiunea de gen (contracte sau acorduri de grant) cu executanții proiectelor

După procesul de selecție a proiectelor, ghidat de criterii clar definite, care iau în considerare egalitatea de gen, este important să se definească cerințele de bază pentru executanții proiectelor. Acestea ar trebui stabilite în cadrul unor acorduri sau contracte referitoare la proiect.

Lista de verificare a acordurilor și contractelor legate de finanțarea proiectelor

La elaborarea acordurilor privind proiectele, autoritățile de management pot să pună următoarele întrebări:

- Se explică în cadrul acordului faptul că punerea în aplicare a proiectului trebuie să respecte principiul orizontal al egalității de gen?
- Se specifică în acord pașii specifici care ar trebui parcurși pentru a respecta cerința privind egalitatea de gen?
- Se precizează în mod explicit că punerea în aplicare a proiectului trebuie să țină cont de situațiile și nevoile diferite ale femeilor și ale bărbaților?
- Se menționează explicit în acord că proiectul trebuie să utilizeze resurse pentru a promova egalitatea de gen?
- Se stabilesc în acord obiective și rezultate specifice care trebuie realizate în ceea ce privește egalitatea de gen? De exemplu:
 - Obiectivele și rezultatele precizează clar că acestea trebuie realizate atât pentru femei, cât și pentru bărbați?
- În cadrul procedurilor specificate în acord sunt menționate așteptările specifice legate de gen, cum ar fi:
 - trimiteri la egalitatea de gen în rapoarte, în special statistici defalcate pe sexe cu privire la beneficiari;
 - distribuția și utilizarea resurselor financiare și a rezultatelor în rapoarte; și
 - abordări care integrează dimensiunea de gen în ceea ce privește comunicarea, printre altele?
- Dacă este necesară o declarație sub jurământ, include aceasta „luarea în considerare a dimensiunii de gen”? Cu alte cuvinte, li se cere beneficiarilor resurselor proiectului să declare că au înțeles că „egalitatea de gen ca principiu orizontal” trebuie luată în considerare la utilizarea resurselor?
- Acordul privind resursele sau subvențiile alocate proiectului specifică faptul că egalitatea de gen trebuie luată în considerare, în calitate de condiție prealabilă necesară, la utilizarea resurselor?

€ Instrumentul 8: Monitorizarea alocării resurselor pentru egalitate de gen în cadrul fondurilor UE

Acest instrument este disponibil în limba engleză la adresa: <https://eige.europa.eu/publications/gender-budgeting-step-step-toolkit>.

✕ Instrumentul 9: Integrarea egalității de gen în elaborarea proiectelor

Prezentare introductivă a instrumentului

Acest instrument vă va ajuta să integrați în proiect obiectivele și indicatorii de gen din acordurile de parteneriat și programele operaționale. Instrumentul ar trebui utilizat de autoritățile de management la nivel național și subnațional în etapele de planificare, punere în aplicare și monitorizare a unui proiect. El poate fi folosit de autoritățile de management și pentru a oferi îndrumări și sprijin actorilor locali și entităților responsabile cu punerea în aplicare a proiectelor.

Acest instrument sprijină punerea în aplicare a criteriilor și procedurilor de selecție a proiectelor care iau în considerare dimensiunea de gen,

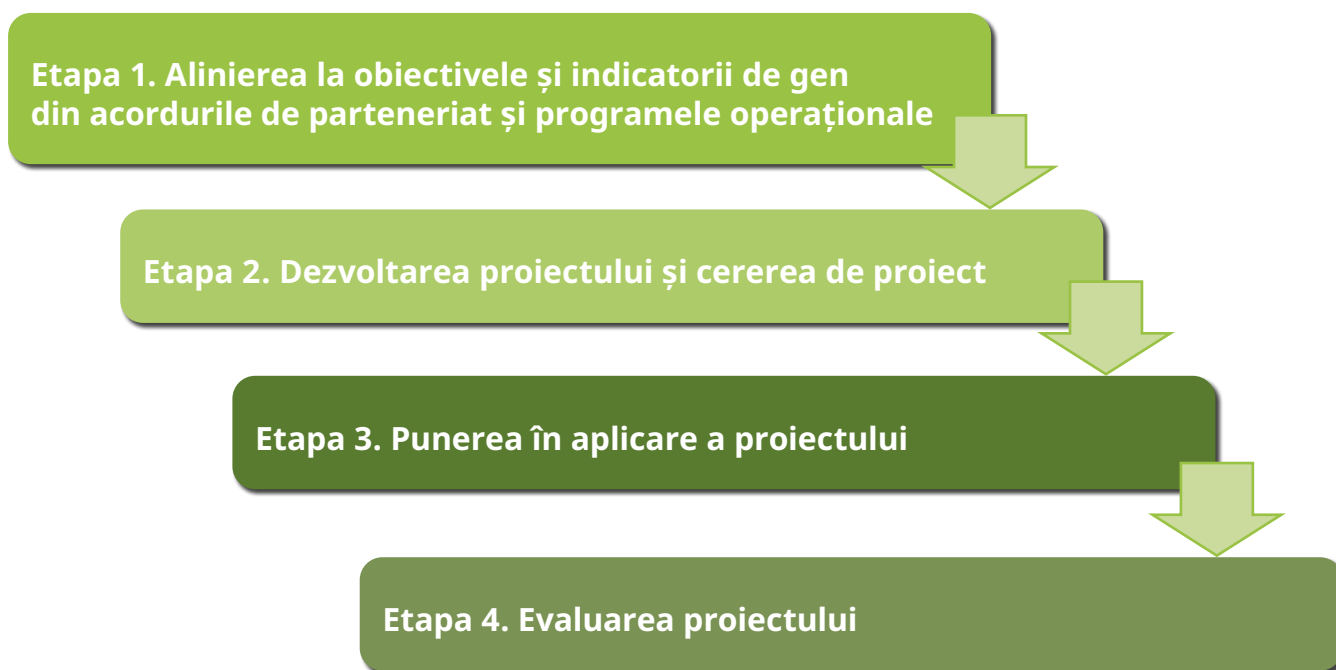
astfel cum prevede articolul 67 din propunerea de regulament privind dispozițiile comune (RDC) [COM(2018) 375 final]:

Pentru selectarea operațiunilor, autoritatea de management trebuie să instituie și să aplice criterii și proceduri nediscriminatorii, transparente, care asigură egalitatea de gen și țin seama de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și de principiul dezvoltării durabile și de politica Uniunii în domeniul mediului, în conformitate cu articolul 11 și articolul 191 alineatul (1) din TFUE.

A se consulta [Instrumentul 1](#) pentru mai multe informații despre regulamente.

Pași pentru integrarea egalității de gen în elaborarea proiectului

Instrumentul cuprinde patru etape:



Etapa 1. Alinierea la obiectivele și indicatorii de gen din acordurile de parteneriat și programele operaționale

Este important să se asigure că cererile de proiect din cadrul fiecărui fond specifică modul în care proiectul va aborda disparitățile de gen existente sau nevoile specifice ale femeilor și ale bărbaților în domeniul de intervenție. Autoritățile de management îi pot sprijini pe solicitanții de proiecte prin:

- furnizarea de informații despre obiectivele și indicatorii de gen definiți în acordul de parteneriat și în programele operaționale;
- furnizarea de alte informații despre gen, specifice contextului, care sunt relevante pentru cererea de propuneri;
- furnizarea de informații despre modul în care aspectele de gen ar trebui să fie incluse în cerere și modul în care acestea vor fi evaluate; și
- asigurarea că solicitanții au informațiile și

capacitatea necesară de a efectua o analiză de gen în domeniul de intervenție.

Etapa 1a. Efectuarea unei analize de gen

Scopul unei analize de gen ⁽⁸¹⁾ este de a identifica întreaga diversitate de disparități și diferențe dintre femei și bărbați și de a stabili motivele care stau la baza acestor disparități. Pentru a realiza o analiză de gen, trebuie să parcurgeți următoarele etape:

1. Culegerea de informații și date dezagregate în funcție de grupul-țintă:

Acestea sunt statistici care reflectă în mod adecvat grupul-țintă, defalcate pe categorii, femei și bărbați. Această categorie ar trebui să includă date privind caracteristicile relevante, cum ar fi vârsta, rasa, originea etnică, zona, nivelul de educație, ocuparea forței de muncă în diferite sectoare, antreprenoriatul în diferite sectoare, nivelurile salariale, utilizarea timpului și/sau alte aspecte relevante.

- Când sunt colectate și prezentate, datele trebuie defalcate pe sexe, aceasta fiind o clasificare principală și generală. De exemplu, la culegerea și analiza datelor despre „tineri” sau despre „persoane în vârstă”, aceste grupuri-țintă trebuie împărțite pe sexe.
- Pe lângă datele cantitative privind caracteristicile specifice, analiza de gen trebuie să ia în considerare datele calitative referitoare la experiențele trăite de oameni. Aceasta include analizarea modului diferit de utilizare a serviciilor de către femei și bărbați și resursele care ar trebui alocate pentru a aborda aceste diferențe. De exemplu, spațiile publice sunt folosite în moduri diferite de persoane diferite – femei în vârstă, bărbați în vârstă, femei tinere, bărbați tineri, fete și băieți, părinți și îngrijitori, persoane care merg la serviciu etc. Folosirea spațiilor publice de către aceste categorii de persoane depinde de caracteristici precum sexul, vârsta, zona etc., dar și de alți factori, cum ar fi nivelul veniturilor, condițiile de muncă și serviciile de îngrijire a copiilor, ora din zi etc. O analiză de gen trebuie să aibă o perspectivă de ansamblu asupra informațiilor pe care o serie de date le

pot oferi despre viața de zi cu zi a oamenilor.

- Utilizarea datelor din mai multe surse diferite oferă o înțelegere mai profundă a diferențelor de gen, a nevoilor persoanelor și a realităților trăite de acestea. Consultați cât mai multe surse posibile, cum ar fi studii sau consultări locale, subnaționale și naționale, date de la birourile de statistică, lucrări academice, rapoarte de politică, și combinați/triangulați datele din aceste surse.
- Când nu sunt disponibile date defalcate cu privire la principalele caracteristici, cum ar fi sexul, rasa, originea etnică, vârsta, handicapul etc., acestea ar trebui identificate ca un decalaj. Nevoia de îmbunătățire a datelor trebuie evidențiată în cadrul obiectivelor proiectului și al raportării.

2. Identificarea disparităților de gen existente și a cauzelor care stau la baza acestora:

Odată obținută dezagregarea datelor necesară pentru obținerea unei imagini clare a grupului-țintă, utilizați aceste întrebări-cheie pentru a înțelege mai bine unele dintre principalele diferențe dintre femei și bărbați și pentru a analiza motivele care stau la baza acestor diferențe:

- Ce diferențe sunt între participarea femeilor la piața muncii, față de cea a bărbaților? Care sunt domeniile profesionale în care predomină femeile și care sunt cele în care predomină bărbații?
- Care sunt diferențele între câștigurile salariale ale femeilor față de bărbați? Există diferențe semnificative între numărul femeilor care lucrează cu normă redusă față de cel al bărbaților? Numărul femeilor care au mai multe locuri de muncă cu fracțiune de normă este mai mare decât numărul bărbaților?
- Ce ne spun datele privind utilizarea timpului sau utilizarea serviciilor despre modul în care femeile și bărbații își alocă timpul? Ce ne spune acest lucru despre lacunele din cadrul serviciilor locale în ceea ce privește disponibilitatea și programul?
- Numărul femeilor care oferă îngrijiri pentru copii și pentru copii și alți membri ai familiei este mai mare decât numărul bărbaților? Care sunt categoriile de vârstă din rândul femeilor

⁽⁸¹⁾ Pentru mai multe informații despre modul de realizare a unei analize de gen, a se consulta [Instrumentul 3](#) și a se vedea EIGE, *Gender Analysis*, disponibil la: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>

și al bărbaților care acordă într-o măsură mai mare servicii de îngrijire neremunerate? De exemplu, femeile mai tinere se îngrijesc de copii mai mult decât bărbații? Bărbații mai în vârstă se ocupă de îngrijirea soțiilor lor? Ce tip de servicii ar putea veni în sprijinul diferitelor persoane care își asumă aceste roluri și le-ar putea spori bunăstarea?

- Cum ar putea contribui infrastructura și soluțiile IT la reducerea presiunilor la nivelul serviciilor de îngrijire, la dezvoltarea abilităților și creșterea oportunităților de angajare?
- Ce consecințe au răspunsurile la aceste întrebări asupra grupului-țintă, a pieței muncii sau a proiectului?

3. Consultarea directă cu grupurile-țintă

Țineți cont de opiniile acestora la dezvoltarea propunerilor de proiecte și elaborarea proiectelor. Printre întrebările utile din cadrul consultării se numără următoarele:

- Care sunt realitățile trăite, așteptările și nevoile grupului-țintă?
- Sunt acestea diferite pentru femei față de bărbați?
- Proiectul planificat ia în considerare și nevoile bărbaților, și nevoile femeilor? Țin acestea cont de interesele, rolurile și pozițiile diferite ale femeilor față de bărbați?
- Cum poate contribui proiectul mai bine la satisfacerea nevoilor femeilor și ale bărbaților?
- Când adresați aceste întrebări, luați în considerare disparitățile dintre femei și bărbați în ceea ce privește accesul la resurse (muncă, bani, putere, sănătate, bunăstare, securitate, cunoștințe și educație, mobilitate, timp etc.) și exercitarea drepturilor lor fundamentale (drepturi civile, sociale și politice) în funcție de sex sau având în vedere rolurile care le sunt atribuite (roluri de gen).

4. Culegerea de date specifice unui gen și a datelor despre echilibrul dintre viața profesională și cea personală

Utilizați date naționale, regionale sau locale, sondaje privind utilizarea timpului sau alte surse

de date.

5. Formularea unor concluzii cu privire la tiparele de gen și stabilirea cauzelor care stau la baza acestora

Aveți în vedere următoarele întrebări:

- Ce **diferențe** există între femei și bărbați în domeniul de intervenție al proiectului? Există tipare specifice de gen? Sunt normele și așteptările diferite pentru femei și pentru bărbați?
- Care sunt **motivele care stau la baza** acestor diferențe și/sau tipare de gen? Ce consecințe au acestea pentru grupurile-țintă, piața muncii și punerea în aplicare a proiectului?

Etapă 1b. Stabilirea de obiective și indicatori specifici de gen

Pe baza analizei de gen, veți avea o înțelegere temeinică a diferențelor dintre femei și bărbați, a diferitelor nevoi ale acestora și ale tiparelor de gen. Raportați diferențele și tiparele identificate la obiectivele acordului de parteneriat, ale programului operațional, precum și la obiectivele naționale sau subnaționale privind egalitatea de gen. Cum vor afecta aceste diferențe și tipare posibilitatea de realizare a obiectivelor fondului?

Folosind rezultatele analizei de gen, asigurați-vă că obiectivele și indicatorii proiectului includ dimensiunea de gen, mai precis că obiectivele proiectului contribuie la obiectivele privind egalitatea de gen în domeniul de intervenție. După cum s-a menționat mai sus, obiectivele proiectului ar trebui să fie aliniate la obiectivele naționale și subnaționale de gen.

- **Obiectivele proiectului privind egalitatea de gen** trebuie adaptate domeniului de intervenție și formulate ca obiective privind performanța, participarea și impactul legate de egalitatea de gen. Întrebarea-cheie la care trebuie obținut un răspuns este: Ce contribuții poate avea și ar trebui să aibă proiectul la promovarea egalității de gen în domeniul de intervenție?
- **Indicatorii de proiect care includ dimensiunea de gen** ⁽⁸²⁾ permit măsurarea diferențelor

⁽⁸²⁾ Pentru mai multe informații despre indicatorii de gen, consultați *Instrumentul 6* și EIGE, *Gender Statistics and Indicators*, disponibil la: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators>

În relațiile dintre femei și bărbați, precum și a modificărilor la nivelul statutului, nevoilor sau situației acestora, în contextul proiectului sau al activității. Ca măsură a schimbării sociale și a performanței/eficacității proiectelor, indicatorii care includ dimensiunea de gen pot fi descriși în funcție de:

- calitatea derivată care trebuie atinsă;
- cantitatea ce trebuie obținută;
- grupul-țintă afectat de proiect sau care beneficiază de pe urma proiectului; și
- intervalul de timp prevăzut pentru realizarea obiectivelor proiectului.

Etapa 2. Dezvoltarea proiectului și cererea de proiect

Cererea de proiect și dezvoltarea proiectului în sens mai larg trebuie să specifice modul în care proiectul va aborda disparitățile de gen existente și/sau nevoile femeilor și ale bărbaților în domeniul de intervenție. Autoritățile de management îi pot sprijini pe solicitanți explicându-le clar că fiecare cerere ar trebui să includă:

- o descriere a organizației solicitante, care să includă, de exemplu:
 - o declarație de misiune privind egalitatea de gen la nivel de identitate sau cultură organizațională;
 - competențele în materie de gen din structura organizației, cum ar fi persoanele responsabile de egalitatea de gen și accesul la expertize externe de gen;
 - situația bărbaților și a femeilor din întreprindere, cum ar fi femeile și bărbații aflați la diferite niveluri în ierarhie, în diferite categorii de locuri de muncă, cu calificări diferite sau diferite regimuri de lucru;
 - integrarea egalității de gen în managementul și certificarea calității organizației;
 - politici de resurse umane care țin seama de egalitatea de gen, în situații precum recrutarea, formarea și dezvoltarea, gestionarea cunoștințelor și a competențelor; și
 - resurse și competențe ale personalului din cadrul echipei de proiect;
- dacă este cazul, o descriere a sprijinului extern pentru personal sau a consolidării capacităților acestuia pentru a îndeplini cerințele programului privind egalitatea de gen;

- o analiză de gen a problemei care va fi abordată de proiect, pe baza datelor defalcate în funcție de gen și a constatărilor din activitatea de cercetare, care să examineze, de asemenea, cauzele disparităților de gen și să identifice strategiile pe care proiectul le poate folosi pentru depășirea disparităților;
- o descriere a grupurilor-țintă ale proiectului, defalcate în funcție de gen și de alte caracteristici diverse;
- obiective și indicatori specifici privind egalitatea de gen, alături de analiza tuturor obiectivelor/indicatorilor tematici din perspectiva genului;
- o descriere a acțiunilor prin care proiectul va promova egalitatea de gen (de exemplu, o abordare de integrare a dimensiunii de gen și/sau o abordare ce include acțiuni pozitive);
- o explicație a structurilor de sprijin necesare și a contextului proiectului, cum ar fi finanțarea participanților, finanțare pentru consolidarea capacităților personalului implicat în proiect cu privire la egalitatea de gen, locul de desfășurare și intervalul de timp pentru activitățile proiectului etc.;
- o descriere a modului în care proiectul va disemina informații pentru implicarea femeilor și a bărbaților, în întreaga lor diversitate;
- o descriere a abordării de monitorizare a proiectului, care ar trebui să utilizeze date defalcate în funcție de gen și date privind integrarea dimensiunii de gen în buget pentru a evalua performanța proiectului în raport cu obiectivele sale și pentru a măsura progresul pe baza indicatorilor de gen stabiliți;
- o descriere a modului în care proiectul va folosi abordarea egalității de gen în evaluările interne sau externe și a modului în care vor fi evaluate aspectele tematice și structurale ale egalității de gen în cadrul proiectului (de exemplu, strategie, metode și instrumente); și
- o prezentare detaliată a resurselor financiare ale proiectului, cum ar fi bugetul pentru punerea în aplicare a activităților legate de egalitatea de gen și pentru consolidarea capacităților în domeniul egalității de gen.

Etapa 3. Punerea în aplicare a proiectului

Documentele privind punerea în aplicare a proiectului trebuie să specifice modul în care proiectul abordează disparitățile de gen sau nevoile diferite ale femeilor și ale bărbaților în domeniul

de intervenție. Autoritățile de management pot sprijini solicitanții prin:

- explicarea faptului că entitățile responsabile cu punerea în aplicare a proiectelor trebuie să se asigure că sunt culese date relevante de monitorizare defalcate pe sexe pentru a evalua indicatorii și obiectivele proiectului; și
- sprijinirea entităților responsabile cu punerea în aplicare a proiectelor pentru dezvoltarea de competențe în materie de gen – și anume, îmbunătățirea înțelegerii acestora privind egalitatea de gen, integrarea dimensiunii de gen și dubla abordare a UE în ceea ce privește egalitatea de gen și modul de punere în practică a acestor abordări.

Etapa 4. Evaluarea proiectului

Fiecare proiect ar trebui evaluat pe baza indicatorilor de gen stabiliți pentru a determina dacă sunt îndeplinite obiectivele sale în materie de gen. În caz contrar, proiectul ar trebui să prevadă acțiuni de remediere. Autoritățile de management pot sprijini entitățile responsabile cu punerea în aplicare a proiectelor sugerându-le acestora să adreseze o serie de întrebări-cheie:

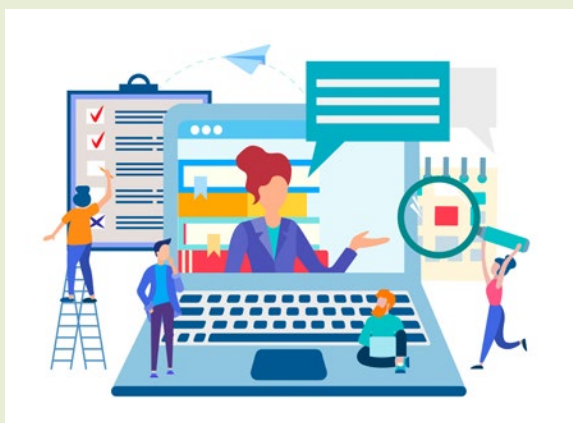
- A fost proiectul dezvoltat pe baza unei analize

de gen? Au fost stabilite obiective și indicatori specifici de gen?

- Au fost utilizate date defalcate în funcție de gen?
- Obiectivele proiectului au fost îndeplinite integral sau parțial? În caz afirmativ, care au fost factorii de succes? În caz contrar, de ce nu au fost îndeplinite obiectivele? Ce factori au împiedicat atingerea obiectivelor proiectului?
- La proiectarea și punerea în aplicare a proiectului au participat și bărbați, și femei?
- Au existat sisteme pentru a monitoriza dacă dezvoltarea, punerea în aplicare și monitorizarea proiectelor au adoptat o perspectivă de gen?
- Au fost informați actorii-cheie (cum ar fi formatorii, tutorii, angajatorii și partenerii sociali) despre importanța integrării unei dimensiuni de gen?
- A fost disponibilă expertiza internă sau externă în materie de gen pentru punerea în aplicare a proiectului?
- Pe parcursul proiectului, au fost desfășurate acțiuni de consolidare a capacităților și de sensibilizare în ceea ce privește egalitatea de gen?
- A existat vreun mecanism care să evalueze gradul de satisfacție a beneficiarilor femei și bărbați față de rezultatele proiectului? În caz afirmativ, a existat vreo discrepanță relevantă între gradul de satisfacție a femeilor și a bărbaților față de aceste rezultate?



Suedia: Biroul de asistență privind egalitatea de gen al Comitetului FSE pentru punerea în aplicare a proiectului



© AlisaRut/Shutterstock.com

Comitetul suedez al Fondului social european (Comitetul FSE) a instituit o funcție de sprijin, oferind ateliere de formare și învățare solicitanților de proiecte și entităților responsabile cu punerea în aplicare a proiectelor. De asemenea, pentru punerea în aplicare a proiectului, a fost înființat un birou de asistență privind egalitatea de gen. Fiind deschis tuturor proiectelor finanțate de FSE, biroul oferă consiliere concretă entităților responsabile cu punerea în aplicare a proiectelor cu privire la integrarea sistematică a principiilor de egalitate de

gen, accesibilitate și nediscriminare în proiectele lor. Acesta oferă îndrumări privind integrarea dimensiunii de gen, analiza de gen și modalitățile de a se asigura că proiectul va aduce beneficii atât de femeilor, cât și bărbaților, fără a perpetua disparitățile. Serviciile de asistență sunt solicitate online, facilitând interacțiunea dintre solicitanții de proiecte, entitățile responsabile cu punerea în aplicare a proiectelor și biroul de asistență. Accesibilitatea sprijinului prompt a contribuit la punerea în aplicare a măsurilor privind egalitatea de gen în proiectele finanțate de FSE.

În 2016, biroul de asistență al Comitetului FSE a răspuns la 147 de solicitări prin intermediul serviciilor online, adresându-se unui număr de 107 solicitanți și entități responsabile cu punerea în aplicare a proiectelor. De asemenea, acesta a răspuns la 12 cereri de asistență din partea autorităților publice și la 7 solicitări de dezvoltare a cunoștințelor și strategiilor privind integrarea dimensiunii de gen ⁽⁸³⁾.

Site-ul dedicat al biroului de asistență al Comitetului FSE oferă informații suplimentare, întrebări frecvente, metode și instrumente pentru a asigura luarea în considerare a egalității de gen în toate fazele proiectului, de la planificare până la punerea în aplicare și evaluare. Este specificat faptul că integrarea dimensiunii de gen în ciclul proiectului ar trebui să respecte următoarele criterii:

- proiectul cuprinde abilități interne privind egalitatea de gen sau sprijinul experților externi în materie de gen;
- o analiză de gen este inclusă în analiza problemelor proiectului;
- activitățile proiectului sunt relevante pentru gen în conformitate cu această analiză; și
- evaluarea proiectului stabilește dacă obiectivele de gen au fost atinse și în ce măsură procesul de punere în aplicare a integrat dimensiunea de gen.



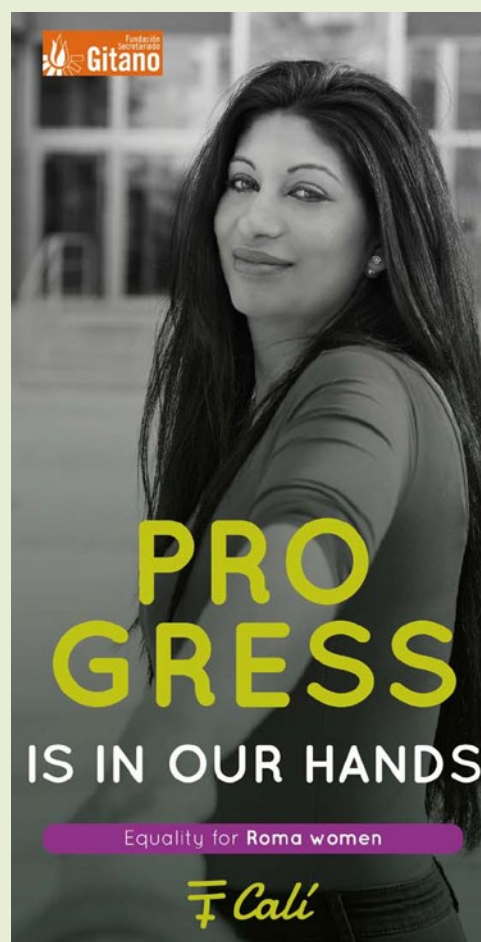
Spania, măsură specifică și intersecțională pentru eliminarea disparităților de gen: Proiectul „Egalitate Calí pentru femeile rome”

Sprijinit de Programul operațional pentru incluziune socială și economie socială FSE 2014-2020, programul Calí abordează nevoile specifice ale femeilor rome, având la bază cunoașterea solidă a realităților acestora.

Scopul programului este de a promova dezvoltarea personală a femeilor rome care se află într-o situație de vulnerabilitate specială, pentru a le permite să-și exercite pe deplin drepturile de cetățean și să-și consolideze abilitățile și competențele în vederea îmbunătățirii șanselor de a găsi un loc de muncă.

Obiectivele programului sunt:

- îmbunătățirea gradului de incluziune socială a femeilor rome, precum și a accesului lor la încadrarea în muncă prin acțiuni care să contribuie la dezvoltarea abilităților sociale, ocupaționale și personale ale acestora și să promoveze egalitatea de gen, participarea și echilibrul dintre viața profesională și cea personală;
- combaterea discriminării și promovarea egalității, acordând o atenție specială cazurilor de discriminare multiplă cu care se confruntă femeile rome;



© gitanos.org

Sursă foto: https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/gender_equality/cali_programme.html

⁽⁸³⁾ Conform Raportului anual de punere în aplicare al FSE din Suedia, 2016, p. 2.

- stimularea egalității de gen între bărbații și femeile de etnie romă și încurajarea eliminării barierelor culturale și sociale care împiedică promovarea socială și economică a femeilor rome;
- sprijinirea și însoțirea femeilor rome care sunt afectate de violența în familie;
- creșterea gradului de sensibilizare în rândul societății, al factorilor de decizie publici, al celor care lucrează în sectoarele relevante (și anume profesori, profesioniști din domeniul social sau al sănătății etc.), al operatorilor economici sau chiar al comunității de romi în legătură cu stereotipurile negative referitoare la romi și, în special, la femeile rome;
- influențarea politicilor privind egalitatea de gen, egalitatea de șanse și nediscriminarea.

Rezultate care schimbă viața femeilor

După trei ani, rezultatele programului Calí arată o influență deosebită asupra vieții celor 1 700 de femei participante: 245 au găsit un loc de muncă, iar 122 și-au reluat studiile. În plus, acesta contribuie la promovarea egalității de gen la nivelul comunității de romi, cu 786 de activități de sensibilizare cu privire la egalitatea de gen, la care au participat 2 050 de bărbați romi și 3 360 de femei rome de toate vârstele.

Raportare, monitorizare și evaluare (M&E)



Instrumentul 10: Integrarea perspectivei de gen în procesele de monitorizare și evaluare

Prezentare introductivă a instrumentului

Acest instrument poate fi utilizat de autoritățile de management și de comitetele de monitorizare pentru a stabili un „plan de evaluare”, inclusiv pentru evaluările la jumătatea perioadei și *ex post*.

Un plan de evaluare prezintă modul în care va fi evaluat un program, inclusiv din perspectiva obiectivelor și indicatorilor de gen. Planul include evaluarea periodică a programelor – menită să amelioreze calitatea punerii în aplicare și să contribuie cu informații la elaborarea următoarei etape a programului –, alături de o evaluare la jumătatea perioadei în 2024 și evaluări *ex post* pentru fiecare program în 2029. Toate evaluările ar trebui să ia în considerare aspectele privind egalitatea de gen ale unui program.

Există diferite opțiuni de evaluare a modului în care programele au integrat o dimensiune de gen și care sunt rezultatele relevante în ceea ce privește dimensiunea de gen. Acestea includ:

- **Opțiunea de evaluare 1.** Evaluarea *ex ante* a măsurii în care programul a luat în considerare aspectele de gen (voluntară).
- **Opțiunea de evaluare 2.** Măsura de urmărire a rezultatelor programului legate de gen prin integrarea aspectelor specifice de gen în evaluările principale ale programului (la jumătatea perioadei și *ex post*), precum și în raportarea periodică către comitetul de monitorizare.
- **Opțiunea de evaluare 3.** Evaluări suplimentare relevante, după cum sugerează autoritățile de management.
- **Opțiunea de evaluare 4.** Evaluarea integrării dimensiunii de gen în buget, astfel cum se descrie în cadrul de mai jos.

Scopurile unei evaluări specifice sunt de a analiza măsura în care un program a avut un impact asupra disparităților de gen în domeniul de intervenție, de a evalua cât de bine au fost aplicate procesele

relevante privind dimensiunea de gen și măsura în care au fost utilizate fondurile sau programele combinate pentru a aborda problemele de gen.

Pași pentru integrarea dimensiunii de gen în procesele de monitorizare și evaluare

Opțiunile de evaluare 1-3

Evaluarea ar trebui să stabilească măsura în care au fost atinse toate obiectivele specifice de gen ale programului, prevăzute în documentul de planificare, planul financiar sau alte documente ale programului. În acest sens, ar trebui folosiți indicatorii de gen definiți de program.

Dacă nu au fost definite obiective specifice de gen, ar trebui utilizate criterii generale de evaluare, astfel cum se prevede la articolul 39 din Regulamentul privind dispozițiile comune (RDC) – eficacitate, eficiență, relevanță, coerență și valoare adăugată europeană. Întrebările de mai jos pot fi utilizate ca ghid.

Relevanța

- A contribuit programul în mod eficace la crearea condițiilor favorabile pentru promovarea egalității de gen?
- A răspuns programul nevoilor practice și strategice ale femeilor și ale bărbaților?
- A contribuit programul la angajamentele de politică și mandatele naționale, subnaționale și ale UE privind egalitatea de gen?
- Modul în care programul a abordat problemele privind egalitatea de gen a fost consecvent și coerent pe parcursul întregii etape de punere în aplicare?
- Au fost efectuate ajustări pentru a răspunde factorilor externi (de exemplu, criza economică, guvern nou etc.) care au influențat relațiile de gen?
- Programul a avut la bază date relevante desfalcate?

- Programul s-a bazat pe consultări cu grupurile-țintă și cu alte părți interesate instituționale relevante?

Eficiența

- A folosit programul în mod eficient resursele pentru a obține rezultate privind egalitatea de gen care au adus beneficii atât femeilor, cât și bărbaților?
- Au asigurat mecanismele de monitorizare, raportare și evaluare ale programului includerea criteriilor de gen și furnizarea de probe relevante?
- Au fost utilizate mecanismele de raportare în mod consecvent?
- Pot fi stabilite legături între alocările de resurse și rezultate?
- Atunci când alocările de resurse au dus la rezultate pozitive sau negative pentru femei sau pentru bărbați, au fost folosite aceste informații în acțiunile corective sau în „etapa următoare”?

Eficacitatea

- Programul a dus la obținerea rezultatelor/realizărilor planificate?
- Rezultatele și realizările identificabile ale programului au promovat egalitatea de gen și au abordat disparitățile de gen locale/subnaționale?
- Au existat beneficii demonstrabile pentru grupurile-țintă? Există diferențe între femei și bărbați în ceea ce privește rezultatele garantate?
- Au fost indicatorii și datele despre persoane defalcate în funcție de gen pentru a planifica, pune în aplicare și monitoriza programul?
- Au beneficiat părțile interesate (organizații, instituții, grupuri-țintă indirecte) de intervențiile programului în ceea ce privește consolidarea capacității instituționale privind integrarea dimensiunii de gen și dezvoltarea competențelor de gen în rândul personalului lor?

Coerența

- Cum au fost combinate finanțările din fonduri UE pentru a elimina disparitățile de gen și

a promova egalitatea de gen? De exemplu, cum au fost utilizate fondurile combinate pentru îmbunătățirea infrastructurii, abordarea echilibrului dintre viața profesională și cea personală, dezvoltarea bazei de abilități locale, stimularea participării femeilor la piața muncii, creșterea diversității în conducerea IMM-urilor și în alte sectoare industriale și profesionale?

- Cum au fost formulate obiectivele comune privind egalitatea de gen în cadrul fondurilor UE și cum au fost monitorizate și raportate în comun aceste obiective?

Valoare adăugată la nivelul UE

- Cum reflectă programul obiectivele UE privind promovarea egalității de gen?
- A avut programul ca rezultat o valoare adăugată în ceea ce privește promovarea egalității de gen în comparație cu progresele urmărite altfel de statele membre? De exemplu, a condus la înregistrarea de progrese ca urmare a diferiților factori, cum ar fi câștiguri în materie de coordonare, securitate juridică, eficacitate mai mare sau complementarități?

Opțiunea de evaluare 4: evaluarea integrării dimensiunii de gen în buget

O evaluare specifică a integrării dimensiunii de gen în buget⁽⁸⁴⁾ se poate baza pe următorul cadru privind patru aspecte ale finanțării publice⁽⁸⁵⁾. Evaluarea se poate concentra pe unul dintre aceste aspecte sau le poate aborda pe toate patru. Aceasta poate evalua întregul buget al programului, un domeniu selectat sau un proiect specific.

1. Evaluarea programului pentru unul sau mai multe dintre cele patru aspecte ale finanțării publice

- **Cheltuieli:** Ce se finanțează? Cine este beneficiarul? Ce disparități de gen sunt vizate? Cum răspund cheltuielile nevoilor femeilor și ale bărbaților? (De exemplu: cine participă la programele de pe piața muncii?)

⁽⁸⁴⁾ Conform Osika, I. și Klerby, A. (n.d.), *Gender Budgeting – en checklist*, disponibil la adresa: <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Gender-Budgeting-en-checklista.pdf>

⁽⁸⁵⁾ Elson, D., *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW* (Stabilirea bugetului pentru drepturile femeilor: Monitorizarea bugetelor guvernamentale pentru conformitatea cu CEDAW), UNIFEM, New York, 2006, disponibil la adresa: <http://gender-financing.unwomen.org/en/resources/b/u/d/budgeting-for-womens-rights-monitoring-government-budgets-for-compliance-with-cedaw>

- **Venit:** Cine plătește impozite, TVA și/sau taxe? Cine trebuie să plătească anumite servicii din buzunarul propriu?
- **Efecte macroeconomice:** Ce efecte a avut programul asupra distribuției muncii remunerate și neremunerate între femei și bărbați? Ce impact a avut acesta asupra creșterii și durabilității economice la nivel local sau subnațional?
- **Procese de decizie:** Cum au fost reprezentate femeile și bărbații în procesul decizional al programului? De exemplu, cum au fost diseminate informațiile de bază pentru diferitele părți interesate și cum s-a asigurat caracterul adecvat al acestora?

Evaluarea acestor probleme poate răspunde la întrebări generale precum:

- Resursele din bugetul programului au vizat și femeile, și bărbații?
- Au putut femeile și bărbații să acceseze servicii care răspund nevoilor lor?
- Programul a produs transformări? De exemplu, a abordat acesta normele și valorile care favorizează perpetuarea disparităților de gen?

2. Analizarea alocărilor de resurse în cadrul activității principale a programului în funcție de cifre, nevoi și preferințe

Ținând cont de datele defalcate în funcție de gen colectate în cadrul programului – și, dacă este posibil, adăugând date dezagregate cu privire la alte caracteristici, cum ar fi vârsta, statutul economic, rasa, originea etnică, handicapul, utilizarea timpului, utilizarea spațiilor, facilităților și resurselor publice etc. –, selectați un buget sau o activitate pentru analiză. Ca parte a analizei, puteți:

- stabili bugetul total pus în aplicare;
- întreba „Ce categorie a fost influențată?”; identifica grupurile vizate și datele specifice pe care le aveți despre aceste grupuri;
- folosi datele culese, studiile existente, cercetările și anchetele în rândul cetățenilor pentru a stabili dacă resursele au fost utilizate pentru a răspunde nevoilor și preferințelor grupului-țintă;
- calcula alocările de resurse din perspectiva de gen; de exemplu, puteți calcula separat costul pe grup de femei și pe grup de bărbați și costul mediu pe femeie și pe bărbat; și

- face comparații și adresa întrebarea „Care ar fi fost impactul asupra bugetului total al programului dacă femeile și bărbații ar fi primit ajutor în cuantum egal?”.

3. Evaluarea măsurii în care au fost necesare resurse și activități alternative sau complementare

Pe lângă resursele programului, evaluați în ce măsură au fost necesare resurse și activități alternative sau complementare. Aceasta ar putea include:

- timpul individual, munca neremunerată sau voluntară;
- finanțare privată pentru taxe sau alte costuri;
- alte finanțări publice pentru spații de lucru, transport și alte activități; și
- produse și servicii alternative din sectorul privat.

Este important să întrebați:

- Ce investiție în infrastructură a fost asociată cu activitățile programului?
- Cine utilizează aceste resurse? (Defalcați datele/ analiza pentru femei și bărbați și alte caracteristici relevante.)

4. Evaluarea de gen

- Analizați rezultatele cartografierii de nivel 2 și 3. Există diferențe între modul de alocare (utilizare) a resurselor de către femei și bărbați?
- Care sunt normele și valorile existente? Aceste norme și valori sunt specifice unui anumit gen?
- Se aplică un tratament diferit femeilor și bărbaților în cadrul programului? Activităților desfășurate preponderent de femei li se atribuie o valoare mai mare sau mai mică decât celor desfășurate preponderent de bărbați?

5. Alte aspecte ale evaluărilor integrării dimensiunii de gen în buget

Ce este o investiție? Luați în considerare modul în care investițiile în infrastructura fizică au dimensiuni de gen. De exemplu, investițiile în serviciile și facilitățile accesate de femei și de bărbați sau investițiile care pot sprijini echilibrul dintre viața profesională și cea personală, extinderea infrastructurii IT și a incluziunii digitale – cum

ar fi serviciile de îngrijire a copiilor, de asistență socială și de îngrijire a persoanelor în vârstă, transportul accesibil, asistența digitală pentru îngrijire la domiciliu etc. Extinderea infrastructurii fizice a centrelor de îngrijire – cum ar fi creșele și centrele intergeneraționale de asistență socială – ar putea determina creșterea piețelor de muncă locale și lărgirea bazei de impozitare prin crearea de locuri de muncă noi, durabile, cu randamente semnificative ale investițiilor. Investițiile în forța de muncă locală în domeniul îngrijirii și competențele conexe sunt un exemplu de investiții care se referă la segregarea profesională de gen; acestea reprezintă investiții în ocupații în care femeile sunt suprareprezentate (și subestimate). De asemenea, este important să se evalueze dacă eforturile de extindere a infrastructurii IT și a infrastructurii digitale au în vedere subreprezentarea femeilor în ocupațiile tehnice mai bine remunerate.

Este integrată dimensiunea de gen în documentele de gestionare a proiectului și în documentele de orientare? Este important să întrebați:

- Includ aceste documente obiective de gen și directive specifice legate de reglementările privind fondurile UE referitoare la egalitatea de gen?
- Prezintă date dezagregate în funcție de gen?

Folosesc un vocabular care ține cont de dimensiunea de gen?

- Sunt femeile și bărbații reprezentate/reprezențați în mod egal în comitetele de administrare și de monitorizare ale programului?

Programul produce transformări? Stabiliți dacă alocările de resurse în cadrul programului au avut la bază obiective pentru promovarea egalității de gen. Integrarea dimensiunii de gen în buget este o abordare care transformă analiza, elaborarea și rezultatele programelor din perspectiva finanțelor publice. Pentru aceasta este necesară o reflecție mai globală asupra dimensiunilor de gen ale infrastructurii, competențelor și dezvoltării ocupării forței de muncă, concomitent cu contestarea stereotipurilor de gen și a relațiilor restrictive din punctul de vedere al genului. De exemplu, în evaluarea unui program de muncă, stabiliți dacă programul a fost elaborat astfel încât să includă componente pentru a spori accesul femeilor la muncă remunerată. Pe lângă pregătirea destinată perfecționării competențelor femeilor, printre componentele principale s-ar putea număra finanțarea îngrijirii copiilor, îmbunătățirea utilizării timpului prin servicii de transport integrate și disponibilitatea serviciilor, precum și inovațiile tehnologice pentru sprijinirea comunicațiilor digitale sau a acordurilor flexibile de lucru.

Austria: dimensiunea de gen în evaluările fondurilor UE

În conformitate cu acordul de parteneriat al Austriei, comitetele de monitorizare au promovat evaluări care integrează dimensiunea de gen. De exemplu, evaluarea programului operațional al Fondului european de dezvoltare regională (FEDR) cuprinde o evaluare distinctă a principiilor orizontale ale UE, inclusiv a activităților de integrare a dimensiunii de gen la nivelul tuturor axelor prioritare individuale ale programului. Evaluarea a implicat în mod activ părțile interesate relevante, acestea fiind incluse în grupuri directoare și ateliere.

Pentru monitorizarea și evaluarea Fondului social european (FSE), au fost create din vreme două grupuri tematice separate: unul cu privire la integrarea dimensiunii de gen și altul cu privire la egalitatea de gen. Acestea monitorizează progresul în eliminarea disparităților identificate între femei și bărbați prin măsuri finanțate de FSE. Evaluările externe ale activităților FSE includ o evaluare a principiilor orizontale ale UE, cu accent pe nediscriminare și egalitate de șanse între femei și bărbați.

În Comitetul de monitorizare al Fondului european agricol pentru dezvoltare regională (FEADR) este asigurată reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților, care cuprind reprezentanți ai partenerilor sociali relevanți. Pentru perioada de finanțare 2014-2020 a FEADR au fost realizate trei evaluări privind egalitatea de gen, mai precis:

- un indice de gen cu privire la ocuparea forței de muncă în rândul femeilor și al bărbaților și condițiile de trai ale acestora la nivel subnațional;
- o evaluare a egalității de șanse în LEADER; și
- o evaluare generală a egalității de gen, care va examina în mod cuprinzător sprijinul din partea programelor FEADR pentru egalitatea de gen.

Resurse suplimentare

Pentru mai multe detalii despre consultările părților interesate și abordările practice, accesați:

- [Consultările părților interesate în domeniul egalității de gen](#)

Instrumentul 11. Raportarea cheltuielilor legate de resurse pentru egalitatea de gen în cadrul fondurilor UE

Monitorizarea cheltuielilor bugetare care promovează egalitatea de gen este un element important al integrării dimensiunii de gen în buget. În acest sens, poate fi utilizat [Instrumentul 8](#). Însă procesul de monitorizare a cheltuielilor este mult mai complex, deși urmărirea alocărilor bugetare în funcție de clasificarea lor, astfel cum este realizată în instrumentul 8, reprezintă o îmbunătățire.

Procesul de monitorizare a cheltuielilor care promovează egalitatea de gen trebuie să se bazeze pe o înțelegere mai profundă a modului în care fondurile sunt cheltuite și a modului în care cheltuielile sunt legate de egalitatea de gen. Cum putem afla dacă aceste cheltuieli generează transformări și promovează egalitatea și echitatea de gen? Cine va avea de câștigat de pe urma finanțării? Ce se va schimba? În ce va consta schimbarea? La aceste întrebări nu se poate răspunde printr-un simplu sistem de monitorizare. Lista de mai jos cuprinde

diferite abordări și prezintă complexitatea procesului de monitorizare a cheltuielilor.

O condiție preexistentă pentru monitorizarea cheltuielilor care promovează egalitatea de gen este reprezentată de existența unei conduceri care să își asume atribuții în acest sens și a unui nucleu de experți cu o cunoaștere profundă a acestui proces; vezi [Setul de instrumente ale EIGE privind transformarea instituțională](#) pentru mai multe informații despre aceștia din urmă.

Monitorizarea cheltuielilor legate de egalitatea de gen

Experiența internațională arată că există mai multe abordări diferite pentru monitorizarea cheltuielilor. Cele mai importante dintre acestea sunt prezentate în tabelul de mai jos:

Abordări	Scurtă descriere
Audit financiar în materie de gen al bugetului	Un audit financiar în materie de gen analizează cheltuielile din perspectiva de gen. Prin urmare, acesta este realizat după execuția bugetară. Un astfel de proces examinează modul de alocare a resurselor și rezultatele obținute în cazul femeilor și bărbaților, băieților și fetelor, în întreaga lor diversitate, comparativ cu planificarea efectivă. În mod ideal, auditul ar trebui efectuat de o autoritate independentă și competentă (autoritatea bugetară centrală sau alte organisme independente).
Monitorizarea alocărilor financiare pentru promovarea drepturilor femeilor și a egalității de gen	• Instrumentul 8
Analiza incidenței cheltuielilor care țin cont de dimensiunea de gen	O analiză a incidenței cheltuielilor care țin cont de dimensiunea de gen se concentrează pe distribuția cheltuielilor între femei și bărbați, și între băieți și fete, în întreaga lor diversitate. Un astfel de proces analizează costurile unitare ale unui serviciu specific, apoi calculează în ce măsură acest serviciu este utilizat de femei, bărbați, băieți și/sau fete (pot fi adăugate mai multe caracteristici, în funcție de nivelul de dezagregare necesar, cum ar fi vârsta, rasa, originea etnică, religia, mediul rural/urban etc.). De exemplu, această analiză poate determina măsura și modul în care femeile și bărbații au beneficiat de cheltuielile cu serviciile publice, cum ar fi infrastructura de transport public, asistența medicală și/sau educația.
Evaluarea integrării dimensiunii de gen în buget	• Instrumentul 10

Resurse suplimentare

Pentru mai multe detalii despre integrarea dimensiunii de gen în buget, accesați:

- OCDE, [cu privire la integrarea dimensiunii de gen în buget în „cheltuielile bugetare și publice”](#)
- Grupul bugetar pentru femei privind [integrarea](#)

dimensiunii de gen în buget în „seturile de instrumente”

- UN Women, [Gender responsive budgeting in practice: A training manual](#)
- [Integrarea dimensiunii de gen în buget în orașul Viena](#)

Referințe

Agentur für Gleichstellung im ESF, *Gender Budgeting im Bundes-ESF*, Berlin, 2019, disponibil la adresa: <https://www.esf-querschnittsziele.de/gleichstellung/gender-budgeting.html>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, *Operationelles Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds, Förderperiode 2014-2020. Gender Budgeting Bericht 2018*, Köln, 2019, disponibil la adresa: https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/gender_budgeting_bericht_2018.pdf?sessionid=81CAB9F3694E49035518A4FDFC0D6365?__blob=publicationFile&v=3

Comisia Europeană, *Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: O inițiativă pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează*, COM(2017) 252 final, Bruxelles, 2017, disponibil la adresa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

Consiliul Europei, *Gender Budgeting. Final report of the Group of Specialists on Gender Budgeting* (Integrarea perspectivei de gen în buget. Raportul final al grupului de specialiști privind integrarea perspectivei de gen în buget), Strasbourg, 2005, Divizia pentru egalitate, Direcția generală pentru drepturile omului

EIGE, *Economic benefits of gender equality in the European Union EU and EU Member States overviews* (Beneficiile economice ale egalității de gen în Uniunea Europeană, sinteze privind UE și statele sale membre), Vilnius, 2017, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-eu-eu-and-eu-member-states-overviews>

EIGE, *Economic benefits of gender equality in the European Union. Literature review: existing evidence and methodological approaches* (Beneficiile economice ale egalității de gen în Uniunea Europeană. Trecere în revistă a literaturii de specialitate: dovezi existente și abordări metodologice), Vilnius, 2017, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/publications/>

[economic-benefits-gender-equality-european-union-literature-review-existing-evidence-and-methodological-approaches](https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-literature-review-existing-evidence-and-methodological-approaches)

EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the model* (Beneficiile economice ale egalității de gen în Uniunea Europeană: raport privind aplicarea empirică a modelului), 2017, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>

EIGE, *Estimating the costs of gender-based violence in the European Union* (Estimarea costurilor violenței bazate pe gen în Uniunea Europeană), Vilnius, 2014, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/estimating-costs-in-european-union>

EIGE, *Evidence of economic benefits of gender equality in other policy areas* (Dovezi privind beneficiile economice ale egalității de gen în alte domenii de politică), Vilnius, 2017, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/economic-benefits-gender-equality-policy-areas.pdf>

EIGE, *Gender Budgeting* (Integrarea perspectivei de gen în buget), Vilnius, 2017, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

EIGE, *Gender budgeting. Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework* (Integrarea perspectivei de gen în buget. Integrarea perspectivei de gen în bugetul și în cadrul de politică macroeconomică ale UE), 2019, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/publications/gender-budgeting-mainstreaming-gender-eu-budget-and-macroeconomic-policy-framework>

EIGE, *Gender equality and economic independence: part-time work and self-employment, Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States* (Egalitatea de gen și independența economică: munca cu fracțiune de normă și activitățile independente, revizuirea

modului de punere în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing în statele membre), 2014, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0414228ENC.pdf>

EIGE, *Gender Equality Index* (Indicele egalității de gen), Vilnius, 2019, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

EIGE, *Gender Equality Index 2017: Czech Republic*, Vilnius, 2018, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-czech-republic>

EIGE, *Gender Equality Index 2017: Estonia*, Vilnius, 2018, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-estonia>

EIGE, *Gender Equality Index 2017: Germany*, Vilnius, 2018, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-germany>

EIGE, *Gender Equality Index 2017: Spain*, EIGE, Vilnius, 2018, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-spain>

EIGE, *Gender Equality Index 2017: Violence against women — the most brutal manifestation of gender inequality* (Indicele egalității de gen 2017: Violența împotriva femeilor – cea mai brutală manifestare a disparității de gen), Vilnius, 2017, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-violence-against-women>

EIGE, *Gender Statistics Database* (Baza de date cu statistici de gen), Vilnius, 2019, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B. și Schwartz, G., *Women, work and the economy: macroeconomic gains from gender equity*. International Monetary Fund staff discussion note (Femeile, munca și economia: câștiguri macroeconomice generate de egalitatea de gen. Notă de discuție pentru personalul din cadrul Fondului monetar internațional), SDN/13/10, FMI, Washington DC, 2013, disponibil la adresa: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>

Elson, D., *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW*

(Stabilirea bugetului pentru drepturile femeilor: Monitorizarea bugetelor guvernamentale pentru conformitatea cu CEDAW), UNIFEM, New York, 2006, disponibil la adresa: <http://gender-financing.unwomen.org/en/resources/b/u/d/budgeting-for-womens-rights-monitoring-government-budgets-for-compliance-with-cedaw>

Eurostat, *Mai inteligentă, mai verde, mai incluzivă? Indicatori în sprijinul Strategiei Europa 2020. Ediția 2018*, Bruxelles, 2018, disponibil la adresa: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9087772/KS-02-18-728-EN-N.pdf/3f01e3c4-1c01-4036-bd6a-814dec66c58c>

Eurostat, *Statistici de gen*, Bruxelles, 2019, disponibil la adresa: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

Eurostat, *The life of women and men in Europe: A statistical portrait. 2018 edition* (Viața femeilor și a bărbaților în Europa: Portret statistic. Ediția 2018), Bruxelles, 2018, disponibil la adresa: <https://www.ine.es/prodyser/myhue18/bloc-1a.html?lang=en>

Fitzgerald, R. și Michie, R., „Experiences, good practice and lessons for evaluating gender equality outcomes in Structural Fund programmes” (Experiențe, bune practici și lecții pentru evaluarea rezultatelor privind egalitatea de gen în programele finanțate prin fonduri structurale), lucrare prezentată la Conferința Evaluare pentru egalitate, Edinburgh, 17-19 septembrie 2000

Frey, R., Savioli, B. și Flörcken, T., *Gender Budgeting in the Federal ESF – A qualitative analysis* (Integrarea perspectivei de gen în bugetul FSE federal – Analiză calitativă), Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin, 2012, disponibil la adresa: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/gender-budgeting-bericht-2012_agentur_gleichstellung_esf.pdf

Kabeer, N., „Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development” („Capacitarea economică a femeilor și creșterea favorabilă incluziunii: dezvoltarea piețelor muncii și a întreprinderilor”), Notă de discuție 29/12, Centre for Development Policy & Research, London, UK, 2012, disponibil la adresa: <https://www.soas.ac.uk/cdpr/publications/papers/file80432.pdf>

Lagarde, C., *The Economic Power of Women's Empowerment* (Puterea economică a capacității femeilor). Discurs programatic susținut de Christine Lagarde, director general al Fondului Monetar Internațional, 2014, disponibil la adresa: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp091214>

Milotay, N., *Briefing EU Legislation in Progress: A new directive on work-life balance* (Prezentarea legislației UE în curs de adoptare: O nouă directivă privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată), Serviciul de Cercetare al Parlamentului European (EPRS), Bruxelles, 2019, disponibil la adresa: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

O'Hagan, A. și Klatzer, E. (eds.), *Gender budgeting in Europe: Developments and challenges* (Integrarea perspectivei de gen în buget în Europa: evoluții și provocări), 2018, Palgrave Macmillan, Basingstoke

Organizația Națiunilor Unite, *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale), New York, 1966, disponibil la adresa: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Pagini web

Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite, *Rezoluția adoptată de Adunarea Generală la 25 septembrie 2015. Transformarea lumii în care trăim: Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă*, Adunarea Generală a ONU, New York, 2015, disponibil la adresa: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

Comisia Europeană, *Angajamentul strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2016-2019*, Bruxelles, 2015, disponibil la adresa: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

Comisia Europeană, *Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: O agendă*

Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE), *Pensions at a Glance 2017: Country Profiles – Spain* (Scurtă prezentare a pensiilor în 2017: profiluri de țară – Spania). Paris, 2017, disponibil la adresa: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Spain.pdf>

Osika, I. și Klerby, A., *Gender Budgeting – en checklista*, disponibil la adresa: <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Gender-Budgeting-en-checklista.pdf>

Savioli, B. și Meseke, H., *Teilhabe und Transparenz – Gender Budgeting im Bundes-ESF*, Agentur für Querschnittsziele im ESF, Berlin, 2016, disponibil la adresa: https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/gender-budgeting_201216.pdf

Sharp, R. și Broomhill, R., „Budgeting for Equality: the Australian experience”, (Elaborarea bugetului cu respectarea egalității: Experiența australiană), *Feminist Economics*, 2002, vol. 8, nr. 1, p. 26

Stotsky, J., *Gender budgeting: fiscal context and current outcomes. International Monetary Fund working paper* (Integrarea perspectivei de gen în buget: context fiscal și rezultate curente. Document de lucru al Fondului monetar internațional), WP/16/149, FMI, Washington DC, 2016

Europeană privind migrația, COM(2015) 240 final, Bruxelles, 2015, disponibil la adresa: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/communication_on_the_european_agenda_on_migration_en.pdf

Comisia Europeană, *Echilibrul dintre viața profesională și cea privată în Uniunea Europeană*, Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, Bruxelles, disponibil la adresa: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>

Comisia Europeană, *EU Action against Pay Discrimination*, disponibil la adresa: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en

Comisia Europeană, *EU Action against Pay Discrimination*, disponibil la adresa: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en

Comisia Europeană, *Gender Equality*, disponibil la adresa: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en

Comisia Europeană, *Pilonul european al drepturilor sociale*, Bruxelles, 2017, disponibil la adresa: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

Comisia Europeană, *Prima fază a consultării partenerilor sociali, în conformitate cu articolul 154 din TFUE, privind măsurile posibile de rezolvare a problemelor legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată cu care se confruntă părinții și îngrijitorii care lucrează*, C(2015) 7754 final, Bruxelles, 2015, disponibil la adresa: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14743&langId=en>

Comisia Europeană, *Propunere de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului*, COM(2017) 253 final, Bruxelles, 2017, disponibil la adresa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:52017PC0253>

Comisia Europeană, *Raport al Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind dezvoltarea structurilor de îngrijire pentru copiii de vârstă mică în vederea sporirii participării femeilor la piața forței de muncă, a obținerii echilibrului între viața profesională și cea privată pentru părinții care lucrează și a realizării unei creșteri durabile și favorabile incluziunii în Europa („obiectivele de la Barcelona”)*, Bruxelles, 2018, disponibil la adresa: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf

Comisia Europeană, *Strategia Europa 2020*, Bruxelles, 2010, disponibil la adresa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0202&from=ro>

Comisia Europeană, *Tackling discrimination* (Combaterea discriminării), Direcția Generală Justiție și Consumatori, Bruxelles, 2019, disponibil la adresa: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm

Comunitatea de practici pentru integrarea perspectivei de gen în FSE (GenderCop), disponibil la adresa: <http://standard.gendercop.com/about-the-standard/why-a-standard-on-gender-mainstreaming/index.html>

Consiliul Uniunii Europene, *Concluziile Consiliului din 7 martie 2011 privind Pactul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați* (2011-2020), Bruxelles, 2011, disponibil la adresa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

Consiliul Uniunii Europene, *Synergies and Simplification for Cohesion Policy Post-2020: Council Adopts Conclusions*, 2017, disponibil la adresa: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/11/15/council-conclusions-on-synergies-and-simplification-for-cohesion-policy-post-2020>

EIGE, *Agriculture and Rural Development* (Agricultură și dezvoltare rurală), disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/agriculture-and-rural-development>

EIGE, Baza de date cu statistici de gen, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/bpfa>

EIGE, *Ce înseamnă integrarea perspectivei de gen. Reprezentarea în integrarea perspectivei de gen*, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

EIGE, *Concepts and Definitions* (Concepte și definiții), disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

EIGE, Consultări cu părțile interesate și abordări practice, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-stakeholder-consultation>

EIGE, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu>

EIGE, *Entrepreneurship* (Antreprenoriat), disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/entrepreneurship>

EIGE, *Gender Analysis* (Analiza de gen), disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>

EIGE, *Gender equality boosts economic growth* (Egalitatea de gen stimulează creșterea economică), Vilnius, 2017, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-boosts-economic-growth>

EIGE, Implicațiile de gen în cazul politicilor și reformelor privind ocuparea forței de muncă și piața muncii, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/employment>

EIGE, Indicatori de gen, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators>

EIGE, Integrarea perspectivei de gen în statele membre ale UE, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries>

EIGE, Reconcilierea vieții profesionale cu viața privată, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/resources/italy/work-life-balance-measures-help-reconcile-work-private-and-family-life>

EIGE, Setul de instrumente al EIGE pentru transformare instituțională din perspectivă de gen, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/institutional-transformation>

EIGE, Seturi de instrumente pentru integrarea perspectivei de gen, disponibil la adresa: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits>

Europäischer Sozialfonds für Deutschland, *Monitoring und Evaluierung 2014-2020*, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin, disponibil la adresa: <https://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/Monitoring/inhalt.html>

GenderCoP, disponibil la adresa: <http://standard.gendercop.com/efs-thematics/index.html>

Grupul bugetar pentru femei (Regatul Unit): <https://wb.org.uk>

Includegender.org, *Metoda 4R*, disponibil la adresa: <http://www.includegender.org/toolbox/map-and-analyse/4r-method>

Includegender.org, *SWOT*, disponibil la adresa: <https://www.includegender.org/toolbox/plan-and-prepare/swot>

Parlamentul European, Fișe descriptive privind Uniunea Europeană: Egalitatea între bărbați și femei, Bruxelles, 2018, disponibil la adresa: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/59/equality-between-men-and-women>

Parlamentul European, Fișe descriptive privind Uniunea Europeană: Tratatul de la Lisabona, Bruxelles, 2018, disponibil la adresa: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/5/the-treaty-of-lisbon>

Rețeaua spaniolă privind politica în materie de egalitate de gen, *¿Qué es la Red de Políticas de Igualdad?*, disponibil la adresa: <http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es>

Secretariatul suedez de cercetare a problemelor legate de gen, *Gender-equal communication* (Comunicare egală din punctul de vedere al genului), 2014, disponibil la adresa: <https://www.includegender.org/wp-content/uploads/2014/02/Gender-equal-communication-pdf.pdf>

Site-ul de sprijin în cadrul FSE suedez, disponibil la adresa: <https://esfsupport.esf.se/> (în limba suedeză)

UN Women, *ODD 5: Realizarea egalității de gen și capacitatea tuturor femeilor și fetelor*, New York, 2015, disponibil la adresa: <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>

Uniunea Europeană, *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene*, Bruxelles, 2000, disponibil la adresa: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en

Uniunea Europeană, *Tratatul UE*, Bruxelles, disponibil la adresa: https://europa.eu/european-union/law/treaties_en

Uniunea Europeană, *Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene*, Bruxelles, 2007, disponibil la adresa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

Uniunea Europeană, *Tratatul privind Uniunea Europeană*, Bruxelles, 2007, disponibil la adresa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>

Fondurile UE – regulamentele 2021-2027 (iunie 2018)

Regulamentul privind dispozițiile comune [COM(2018) 375 final], disponibil la adresa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=COM%3A2018%3A375%3AFIN>

Regulamentul privind FEDR și Fondul de coeziune [COM(2018) 372 final], disponibil la adresa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=COM%3A2018%3A372%3AFIN>

Regulamentul privind FEPAM [COM(2018) 390 final], disponibil la adresa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=COM:2018:390:FIN>

Regulamentul privind FSE+ [COM(2018) 382 final], disponibil la adresa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52018PC0382>

Regulamentul privind PAC/FEADR [COM(2018) 392 final], disponibil la adresa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=COM%3A2018%3A392%3AFIN>

Videoclipuri

Asociația suedeză a autorităților locale și a regiunilor, *Egalitatea de gen sustenabilă – un film despre integrarea perspectivei de gen în practică*, SKL Jämställdhet, Stockholm, 2014, disponibil la adresa: <https://www.youtube.com/watch?v=udSjBbGwJEg>

EIGE, *Beneficiile economice ale egalității de gen STIM*, Vilnius, 2017, disponibil la adresa: <https://www.youtube.com/watch?v=64cCxFQnGvM>

EIGE, *Beneficiile economice ale egalității de gen. Activități desfășurate pe piața muncii și egalitatea salarială*, Vilnius, 2017, disponibil la adresa: https://www.youtube.com/watch?v=afWKAs_XOrE

EIGE, *Ce înseamnă integrarea perspectivei de gen în buget?*, Vilnius, 2019, disponibil la adresa: <https://www.youtube.com/watch?v=cqjt4EUakvw>

EIGE, *Educație și economie*, Vilnius, 2019, disponibil la adresa: <https://www.youtube.com/watch?v=LwldSLe4waQ>

OIM, *Un loc de muncă decent și economia serviciilor de îngrijire*, 2016, disponibil la adresa: <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/dw-and-care-economy/lang--en/index.htm>

UN Women, *Ce înseamnă integrarea perspectivei de gen în buget?*, New York, 2017, disponibil la adresa: <https://www.youtube.com/watch?v=mquOclPJYPs>

CONTACTAȚI UE

ÎN PERSOANĂ

În întreaga Uniune Europeană există sute de centre de informare Europe Direct. Puteți găsi adresa centrului cel mai apropiat de dumneavoastră la: https://europa.eu/european-union/contact_ro

LA TELEFON SAU PRIN E-MAIL

Europe Direct este un serviciu care vă oferă răspunsuri la întrebările privind Uniunea Europeană. Puteți accesa acest serviciu:

- apelând numărul gratuit 00 800 6 7 8 9 10 11 (unii operatori pot taxa aceste apeluri);
- apelând numărul standard: +32 22999696; sau
- prin e-mail, la: https://europa.eu/european-union/contact_ro

GĂSIȚI INFORMAȚII DESPRE UE

ONLINE

Informații despre Uniunea Europeană în toate limbile oficiale ale UE sunt disponibile pe site-ul Europa, la: https://europa.eu/european-union/index_ro

PUBLICAȚII ALE UE

Puteți descărca sau comanda publicații ale UE gratuite și contra cost la adresa: <https://op.europa.eu/ro/publications>. Mai multe exemplare ale publicațiilor gratuite pot fi obținute contactând Europe Direct sau centrul dumneavoastră local de informare (a se vedea https://europa.eu/european-union/contact_ro).

DREPTUL UE ȘI DOCUMENTE CONEXE

Pentru accesul la informații juridice din UE, inclusiv la ansamblul legislației UE începând din 1952 în toate versiunile lingvistice oficiale, accesați site-ul EUR-Lex, la: <http://eur-lex.europa.eu>

DATELE DESCHISE ALE UE

Portalul de date deschise al UE (<http://data.europa.eu/euodp/ro>) oferă acces la seturi de date din UE. Datele pot fi descărcate și reutilizate gratuit, atât în scopuri comerciale, cât și necomerciale.



www.eige.europa.eu



Oficiul pentru Publicații
al Uniunii Europene

