

Interreg
Europe



Co-funded by
the European Union

DEBUTING



UNIVERSITATEA BABES-BOLYAI
BABES-BOLYAI TUDOMÁNYEGYETEM
BABES-BOLYAI UNIVERSITÄT
BABES-BOLYAI UNIVERSITY
TRADITIO ET EXCELLENTIA

Statusul implementării *egalității de gen* în Regiunea Nord-Vest

*Analiză regională,
în context național
și european*

2025

Analiza regională a fost realizată de Facultatea de Geografie (Universitatea Babeș-Bolyai), în parteneriat cu Agenția de Dezvoltare Regională Nord-Vest, în cadrul proiectului Interreg Europe *DEBUTING*.

Autor: *Dr. Elena-Manuela BÎRSĂNUC – Facultatea de Geografie, UBB*

Coordonare și editare:

Ioana DRAGOȘ – Manager de Proiect, ADR Nord-Vest

Contribuții:

Claudia FRĂȚILĂ – Expert Tehnic, ADR Nord-Vest

Mariia CHORNOBAI – Expert Tehnic, ADR Nord-Vest

Marius Cristin LAZIN – Expert Tehnic, ADR Nord-Vest

Analiza a fost finalizată în **Februarie, 2025**.

Documentul se bazează pe datele disponibile și pe cunoștințele experților care au contribuit la elaborarea acesteia. Preluarea sau reproducerea informațiilor din acest document sunt condiționate de obligația citării sursei.

Opiniile exprimate în cadrul acestui document nu reprezintă poziția oficială a Facultății de Geografie sau a Universității Babeș-Bolyai.

Cuprins

Lista figurilor	4
Lista tabelelor.....	5
Lista abrevierilor.....	6
Introducere	7
Rezumat executiv	9
Proiectul DEBUTING.....	12
1. Contextul european, național și regional al egalității de gen.....	13
1.1. Egalitatea de gen în contextul Uniunii Europene	13
1.2. Egalitatea de gen în context național și regional	15
2. Cadrul legislativ național privind implementarea egalității de gen.....	20
2.1. Bugetarea de gen și achiziții publice sensibile la dimensiunea de gen.....	21
2.2. Discriminarea bazată pe gen și egalitatea de șanse.....	22
2.3. Violența de gen și combaterea hărțuirii sexuale	24
2.4. Combaterea stereotipurilor de gen	25
2.5. Egalitatea de remunerare, dezvoltarea competențelor și transformarea digitală	26
2.6. Echilibrul dintre viața privată și cea profesională.....	28
3. Evaluarea implementării politicilor de egalitate de gen în Regiunea Nord-Vest	29
3.1. Programe de finanțare	29
3.2. Planuri de dezvoltare.....	32
3.3. Strategii și planuri de măsuri pentru asigurarea egalității de gen	34
3.4. Bune practici în implementarea egalității de gen în mediul socio-economic	42
4. Măsuri propuse pentru implementarea egalității de gen în Regiunea Nord-Vest.....	46
4.1. Oportunități și amenințări în implementarea regională a egalității de gen	48
4.2. Măsuri și instrumente propuse pentru implementarea egalității de gen în context regional	51
Bibliografie	54

Lista figurilor

Figura 1. Statistici privind echilibrul dintre viața personală și cea profesională la nivel european (conform datelor EC, 2020)	13
Figura 2. Valorile GEI la nivelul anului 2023 în UE (conform datelor EIGE, 2023)	14
Figura 3. Rata angajabilității măsurată prin GEI (2023) și diferențiată în funcție de statutul marital/numărul de copii (conform datelor EIGE, 2023)	14
Figura 4. Clasamentul GEI 2023 la nivelul UE și distribuția spațială a rezultatelor (extras din EGEI, 2023)	15
Figura 5. Distribuția spațială a valorilor <i>Female Achievement Index 2021</i> la nivelul NUTS-2 (extras din Norlén et al., 2021)	16
Figura 6. Rata de angajare a populației feminine și masculine cu vârste între 16-64 ani, care au în grijă 3 sau mai mulți copii, la nivelul țărilor Uniunii Europene (Eurostat, 2024)	16
Figura 7. Distribuția spațială a scorului PIGEM la nivelul unităților administrativ-teritoriale din Regiunea Nord-Vest (extras din Bîrsănuț, Teză de doctorat, 2022)	18
Figura 8. Scorul PIGEM general și pe dimensiuni, diferențiat pe sexe (extras din Bîrsănuț, 2025)	19
Figura 9. Decalaje de gen în activitatea profesională și venituri (INS, 2019)	19
Figura 10. Evoluția cadrului legislativ din România din perspectiva abordării egalității de gen. 20	
Figura 11. Măsuri și politici care vizează dimensiunea de gen ca principiu orizontal în PR Nord-Vest 2021-2027	31
Figura 12. Abordarea egalității de gen în cadrul ghidului, planului de afaceri și grilei de evaluare a IMM-urilor din Programul Regional Nord-Vest 2021-2027	32
Figura 13. Ariile de intervenție, obiectivele strategice și măsurile incluse în Planul de egalitate de gen 2023-2027 al SGG	38
Figura 14. Analiză comparativă a RIS3 din cadrul regiunilor partenerie din DEBUTING privind măsurile incluse în antreprenoriat și mediul profesional pentru asigurarea egalității de gen	41
Figura 15. Analiză comparativă a bunelor practici din cadrul regiunilor partenerie din DEBUTING, pe domeniile vizate	45
Figura 16. Analiza SWOT a implementării egalității de gen la nivel național, cu impact la nivel regional	46
Figura 17. Analiza SWOT a implementării egalității de gen în Regiunea de Dezvoltare Nord-Vest	49
Figura 18. Roadmap pentru integrarea egalității de gen în strategii și planuri de dezvoltare regionale/clustere	51

Lista tabelelor

Tabel 1. Caracteristicile socio-economice ale regiunilor de dezvoltare din România, conform EUROSTAT (2020) și INS (2020) (extras din Bîrsănuș, 2024)	17
Tabel 2. Rata de angajare a populației feminine și masculine cu vârste între 16-64 ani, corelată cu numărul de copii, la nivelul României (Eurostat, 2024).....	18
Tabel 3. Cadrul legislativ privind bugetarea de gen și achizițiile publice	21
Tabel 4. Cadrul legislativ privind discriminarea bazată pe gen și egalitatea de șanse.....	23
Tabel 5. Cadrul legislativ privind violența bazată pe gen (precum violența împotriva femeilor și a minorităților de gen)	24
Tabel 6. Cadrul legislativ privind combaterea hărțuirii sexuale	24
Tabel 7. Cadrul legislativ privind combaterea stereotipurilor de gen.....	25
Tabel 8. Cadrul legislativ privind egalitatea de remunerare	26
Tabel 9. Cadrul legislativ privind dezvoltarea competențelor și transformarea digitală sensibilă la dimensiunea de gen.....	27
Tabel 10. Cadrul legislativ privind echilibrul dintre viața privată și cea profesională	28
Tabel 11. Cadrul legislativ privind echilibrul dintre viața privată și cea profesională	34

Lista abrevierilor

ADR – Agenție de Dezvoltare Regională

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

BSG – Bugetarea Sensibilă la Gen

CE – Consiliul Europei

DE – Directivă Europeană

DEBUTING – Developing Business Through Inclusiveness and Gender Awareness – New Cluster Competences (Proiect Interreg)

EC – European Commission

EIGE – European Institute for Gender Equality

GEI – Gender Equality Index

IMM – Întreprinderi Mici și Mijlocii

INCSMPS – Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale

INS – Institutul Național de Statistică

MO – Monitorul Oficial

NUTS-2 – Regiuni de bază (pentru politici regionale) – conform Nomenclaturii unităților teritoriale pentru statistici a EUROSTAT

ODD – Obiective de Dezvoltare Durabilă

PDR NV – Planul de Dezvoltare Regională Nord-Vest

PR NV – Programul Regional Nord-Vest

PIGEM - Indicele Percepției de Gen pentru Funcții de Conducere

RIS3 – Strategie de Specializare Inteligentă

SGG – Secretariatul General al Guvernului

UE – Uniunea Europeană

Introducere

Egalitatea de gen este un principiu fundamental al democrațiilor moderne și un obiectiv esențial pentru o dezvoltare echitabilă și sustenabilă. În ultimii ani, acest concept a căpătat o importanță tot mai mare atât la nivel internațional, cât și în Uniunea Europeană, fiind integrat în strategiile de dezvoltare economică și socială. În România, problematica egalității de gen este strâns legată de evoluția legislativă, de politicile publice și de inițiativele regionale, menite să reducă decalajele dintre femei și bărbați în diverse domenii, de la accesul la educație și piața muncii până la participarea în procesele decizionale.

La nivel european, instituții precum Comisia Europeană și Institutul European pentru Egalitatea de Gen monitorizează constant progresul statelor membre în acest domeniu, utilizând instrumente precum Indicele Egalității de Gen. Aceste analize evidențiază că, în pofida progreselor înregistrate în ultimii ani, România se află încă printre țările cu cele mai mari disparități de gen din Uniunea Europeană.

În plan național, studiile realizate de Institutul Național de Statistică și de diverse organizații non-guvernamentale subliniază decalajele semnificative dintre bărbați și femei în ceea ce privește accesul la resurse economice, participarea pe piața muncii și reprezentarea în structurile decizionale. Un aspect important analizat în literatura de specialitate este și impactul factorilor culturali asupra egalității de gen. Mentalitățile tradiționale și stereotipurile de gen influențează percepțiile asupra rolului femeilor în societate, ceea ce duce la o subreprezentare a acestora în anumite domenii profesionale și la o diviziune inegală a responsabilităților domestice. În acest context, este esențială analiza nu doar a cadrului legislativ și a politicilor existente, ci și a factorilor sociali și culturali care influențează egalitatea de gen în contexte locale și regionale.

Regiunea de Dezvoltare Nord-Vest reprezintă un exemplu relevant pentru modul în care egalitatea de gen poate influența dezvoltarea regională. Deși această regiune se numără printre cele mai dinamice din țară din punct de vedere economic, cu o industrie diversificată și o rată a angajabilității peste media națională, există în continuare provocări semnificative în ceea ce privește egalitatea de gen. Femeile din această regiune se confruntă cu dificultăți în accesarea unor locuri de muncă bine plătite (în special în zonele rurale), în promovarea în poziții de conducere și în echilibrarea vieții profesionale cu responsabilitățile familiale.

Discriminarea de gen, atât în mediul profesional, cât și în sfera socială, persistă sub diverse forme: diferențe salariale între femei și bărbați, oportunități inegale de avansare în carieră și o subreprezentare a femeilor în funcții de conducere. Aceste aspecte sunt influențate de factori economici, culturali și legislativi, iar combaterea lor necesită o abordare integrată, care să includă măsuri legislative eficiente, politici publice bine fundamentate și schimbări privind normele socio-culturale.

Această analiză își propune să analizeze modul în care egalitatea de gen este implementată în Regiunea Nord-Vest, identificând punctele forte și provocările existente. Principalul obiectiv al analizei vizează **formularea de recomandări și măsuri pentru integrarea dimensiunii de gen în planurile și strategiile de dezvoltare regională**. Pentru atingerea acestui obiectiv s-a urmărit o serie de obiective secundare:

1. **Evaluarea cadrului legislativ și a politicilor publice** care vizează egalitatea de gen la nivel regional și național.
2. **Identificarea proiectelor, strategiilor și programelor de finanțare** care susțin promovarea egalității de gen în Regiunea Nord-Vest.
3. **Inventarierea bunelor practici din regiune** care pot reprezenta o oportunitate în integrarea sustenabilă a principiilor egalității de gen în regiune.

Prin această analiză, studiul își propune să contribuie la o mai bună înțelegere a dinamicii egalității de gen în regiune și să ofere soluții viabile pentru reducerea inegalităților. Analiza este organizată în patru capitole principale, fiecare abordând un aspect esențial al problematicii egalității de gen în Regiunea Nord-Vest. **Primul capitol** oferă o perspectivă generală asupra modului în care egalitatea de gen este abordată și implementată la nivel european, național și regional. Evoluția cadrului legislativ național este inventariată în cel de-al **doilea capitol**, fiind selectate și analizate prevederile legale curente care vizează principiile egalității de gen, combaterea discriminării și promovarea echității sociale. **Capitolul trei** prezintă o analiză detaliată a politicilor publice și a programelor de finanțare destinate promovării egalității de gen în regiune. Setul de măsuri propuse pentru o mai bună integrare a dimensiunii de gen la nivel regional este inclus în **capitolul patru**, fiind formulate recomandări pentru îmbunătățirea documentelor strategice și combaterea inegalităților de gen identificate.

Studiul oferă o analiză complexă a egalității de gen în Regiunea Nord-Vest și propune soluții pentru îmbunătățirea politicilor existente, având ca scop final crearea unui mediu mai echitabil și incluziv pentru toți cetățenii. *Agenția de Dezvoltare Nord-Vest*, în calitate de partener în proiectul Interreg Europe *DEBUTING*, în colaborare cu *Facultatea de Geografie* din *Universitatea Babeș-Bolyai*, beneficiază de modelele de bune practici prezentate de către partenerii din proiect. Astfel, acestea sunt integrate în prezenta analiză și constituie o bază solidă pentru dezvoltarea viitoare a documentelor de planificare și strategiilor regionale într-o manieră echitabilă, sustenabilă și competitivă.

Rezumat executiv

Egalitatea de gen reprezintă un obiectiv fundamental la nivel european și național, având un impact direct asupra dezvoltării economice și sociale. Analiza regională privind Statusul implementării egalității de gen în Regiunea Nord-Vest investighează stadiul implementării politicilor privind egalitatea de gen în Regiunea Nord-Vest a României, având ca scop identificarea progreselor realizate, a provocărilor existente și a soluțiilor pentru îmbunătățirea situației. Studiul a fost realizat de *Facultatea de Geografie* (Universitatea Babeș-Bolyai) în parteneriat cu *Agencia de Dezvoltare Regională Nord-Vest*, în cadrul proiectului Interreg Europe *DEBUTING*, dedicat promovării egalității de gen în întreprinderile mici și mijlocii, prin intermediul clusterelor.

Regiunea Nord-Vest se remarcă printr-un nivel de dezvoltare economică superior altor regiuni din România, având un sector industrial diversificat și un mediu antreprenorial dinamic. Cu toate acestea, inegalitățile de gen persistă, reflectându-se în diferențele salariale dintre femei și bărbați, în accesul limitat al femeilor la poziții de conducere și în dificultățile legate de echilibrul dintre viața profesională și cea personală. Această analiză oferă o imagine clară asupra acestor aspecte, evidențiază inițiativa existente și propune măsuri care să contribuie la reducerea decalajelor de gen în regiune.

1. Cadrul legislativ și politicile publice privind egalitatea de gen

România s-a aliniat treptat la standardele Uniunii Europene în ceea ce privește egalitatea de gen, adoptând o serie de legi și politici menite să elimine discriminarea și să promoveze șanse egale pentru femei și bărbați. Cu toate acestea, implementarea acestora este adesea deficitară, iar impactul lor este limitat de lipsa unor mecanisme eficiente de aplicare și monitorizare.

Printre aspectele analizate în document se numără:

- **Bugetarea sensibilă la gen**, un instrument esențial pentru distribuirea echitabilă a resurselor publice, este menționată în legislație, dar aplicarea sa rămâne fragmentară și superficială.
- **Discriminarea de gen și egalitatea de șanse** sunt reglementate prin legi specifice, însă multe femei continuă să se confrunte cu dificultăți în accesul la piața muncii și la oportunități de avansare profesională.
- **Violența de gen și hărțuirea sexuală** reprezintă probleme majore, iar măsurile de protecție pentru victime sunt insuficient implementate la nivel local.
- **Egalitatea salarială și accesul la funcții de conducere** rămân provocări semnificative.

Deși legislația prevede drepturi egale pentru femei și bărbați, în realitate, diferențele de remunerare și subreprezentarea femeilor în poziții de leadership persistă.

2. Stadiul egalității de gen în Regiunea Nord-Vest

Analiza arată că, în ciuda nivelului de dezvoltare economică mai ridicat al Regiunii Nord-Vest, persistă inegalități semnificative între femei și bărbați:

- **Participarea femeilor pe piața muncii** – Regiunea Nord-Vest înregistrează o rată de ocupare a femeilor peste media națională, însă femeile sunt în continuare subreprezentate în sectoarele cu salarii mai mari, precum IT sau industrie.
- **Diferențele salariale** – Femeile câștigă, în medie, cu 12-15% mai puțin decât bărbații, chiar dacă lucrează în aceleași domenii sau ocupă poziții similare. Acest decalaj este mai accentuat în mediul privat.
- **Accesul la funcții de conducere** – Doar 22% dintre funcțiile de conducere din administrația publică și sectorul privat sunt ocupate de femei, comparativ cu 30% în București-Ilfov și 25% în Regiunea Vest. Această subreprezentare este cauzată atât de stereotipurile de gen persistente, cât și de lipsa unor programe de mentorat și promovare a femeilor în poziții decizionale.
- **Echilibrul dintre viața profesională și cea personală** – Infrastructura serviciilor de îngrijire pentru copii și persoane dependente este insuficient dezvoltată, în special în zonele rurale. Aceasta afectează direct participarea femeilor pe piața muncii și posibilitatea acestora de a avansa în carieră.
- **Mediul antreprenorial și accesul la finanțare** – Femeile antreprenor se confruntă cu dificultăți în accesarea finanțărilor și a programelor de sprijin, ceea ce limitează dezvoltarea afacerilor deținute de femei în regiune.

3. Programe și inițiative de sprijin pentru egalitatea de gen

Sunt inventariate mai multe inițiative (proiecte, programe) care vizează reducerea inegalităților de gen, inclusiv:

- **Programul „Femeia Antreprenor”**, care oferă sprijin financiar și mentorat pentru femeile care doresc să inițieze și să dezvolte afaceri.
- **Programul Regional Nord-Vest 2021-2027**, care are o abordare incluzivă privind accesul femeilor la oportunități economice.
- **Granturile SEE și Norvegiene**, care au finanțat mai multe proiecte în regiune pentru combaterea violenței de gen și sprijinirea incluziunii economice a femeilor.

Deși aceste programe au un impact pozitiv, accesul la ele rămâne limitat din cauza lipsei de informare, a birocrăției și a barierelor culturale.

4. Recomandări și direcții de acțiune

Pentru o mai bună integrare a egalității de gen în mediul socio-economic din Regiunea Nord-Vest, raportul propune o serie de măsuri concrete:

- **Îmbunătățirea legislației și a mecanismelor de monitorizare** – Introducerea unor reglementări mai stricte pentru asigurarea egalității salariale și a accesului echitabil la oportunități economice.
- **Sprijinirea antreprenoriatului feminin** – Creșterea numărului de programe de finanțare destinate femeilor antreprenor și simplificarea accesului la acestea.
- **Dezvoltarea infrastructurii pentru echilibrul dintre viața profesională și cea personală** – Extinderea serviciilor de îngrijire a copiilor și implementarea și promovarea unor politici de muncă flexibilă.
- **Creșterea reprezentării femeilor în funcții de conducere** – Lansarea unor programe de mentorat și dezvoltare profesională pentru promovarea femeilor în poziții decizionale.
- **Conștientizare și educație** – Implementarea de campanii educaționale pentru combaterea stereotipurilor de gen și promovarea unei culturi organizaționale incluzive.

Analiza evidențiază faptul că, deși s-au înregistrat progrese în implementarea politicilor privind egalitatea de gen în Regiunea Nord-Vest, persistă numeroase provocări care necesită soluții integrate și sustenabile. Reducerea decalajelor de gen nu este doar o necesitate socială, ci și un factor esențial pentru creșterea competitivității economice și dezvoltarea durabilă a regiunii. Implementarea unor măsuri eficiente în acest domeniu ar putea contribui semnificativ la crearea unui mediu economic și social mai echitabil, incluziv și competitiv.

Proiectul DEBUTING

DEBUTING

Developing Business Through Inclusiveness and Gender Awareness - New Cluster Competences



SMART SME competitiveness

Developing Business Through Inclusiveness and Gender Awareness – New Cluster Competences (DEBUTING) este un proiect de cooperare interregională finanțat din Programul Interreg Europe 2021-2027, ce reunește 12 parteneri din 11 regiuni¹, având misiunea de a promova egalitatea de gen ca factor de competitivitate pentru IMM-uri, prin intermediul organizațiilor de tip cluster. În cadrul proiectului, regiunile partenere beneficiază de un transfer de experiență și bune practici privind abordările integratoare de gen, iar informațiile acumulate vor fi transferate în mediul socio-economic prin colaborarea cu entități de tip cluster din regiune, recunoscute ca agenți ai schimbării, fiind actori cheie în procesele de actualizare și implementare a Strategiilor de Specializare Inteligentă.

Din perspectiva legislației și a politicilor publice, IMM-urile necesită dezvoltarea unui cadru regional și național care să încurajeze și să susțină competitivitatea, incluzivitatea și inovația în mediul economic. Aceste aspecte sunt integrate într-un mod intersecțional de principiile *egalității de gen* care, adoptate și implementate corect în mediul de afaceri, au beneficii directe asupra nivelului de profitabilitate economică, gradului de inovație și creativitate, ratei de atragere și retenție a angajaților (Christiansen et al., 2016), precum și asupra unei dezvoltări antreprenoriale sustenabile, în acord cu ODD-urile incluse în *Agenda pentru Dezvoltare Sustenabilă 2030*².

Efectele proiectului DEBUTING se vor remarca în îmbunătățirea instrumentelor de politică publică privind egalitatea de gen cu scopul creșterii nivelului de competitivitate al IMM-urilor prin intermediul clusterelor, cu 10%, până în 2026. De asemenea, proiectul vizează creșterea nivelului de conștientizare a beneficiilor implementării egalității de gen și a unui mediu divers și incluziv în sfera antreprenorială.

Agencia de Dezvoltare Regională Nord-Vest, alături de Comitetul Regional de Reprezentanți³, structură informală colaborativă, implementează acest proiect la nivel regional, având la bază o colaborare instituțională deschisă cu autorități publice locale și naționale, clustere și structuri de sprijin pentru afaceri, precum și asociații/ONG-uri de antreprenoriat feminin. În urma desfășurării evenimentelor interregionale, schimburilor de bune practici și workshop-urilor pentru creșterea conștientizării importanței egalității de gen se vor genera *instrumente de evaluare și recomandări de politică publică bazate pe incluziune și egalitatea de șanse*.

¹ Proiectul Debuting: <https://www.interregeurope.eu/debuting>

² The 2030 Agenda for Sustainable Development: <https://sdgs.un.org/2030agenda>

³ ADR NV: <https://www.nord-vest.ro/en/debuting-dezvoltarea-afacerilor-prin-incluziune-si-constientizare-de-gen/>

1. Contextul european, național și regional al egalității de gen

1.1. Egalitatea de gen în contextul Uniunii Europene

Fiind inclusă în Agenda pentru Dezvoltare Sustenabilă 2030, precum și în [Strategia pentru Egalitate 2020-2025 a Comisiei Europene](#)⁴, egalitatea de gen este o preocupare continuă în cadrul Uniunii Europene. Mai mult decât atât, în spațiul european activează și [Institutul pentru Egalitate de Gen](#) (EIGE) care furnizează anual date actualizate (statistic și spațial) privind progresul spre reducerea discriminării și atingerea parității de gen pe mai multe paliere în cadrul țărilor europene.

Justificarea Comisiei Europene (EC, 2020) pentru dezvoltarea unei strategii privind egalitatea de gen rezidă din persistența în spațiul european atât a stereotipurilor de gen, cât și a unei piețe economice care dezavantajează populația feminină din perspectiva retenției pe piața muncii, avansului profesional și a oportunităților egale în contextul menținerii unui echilibru între viața personală și cea profesională (Fig. 1).

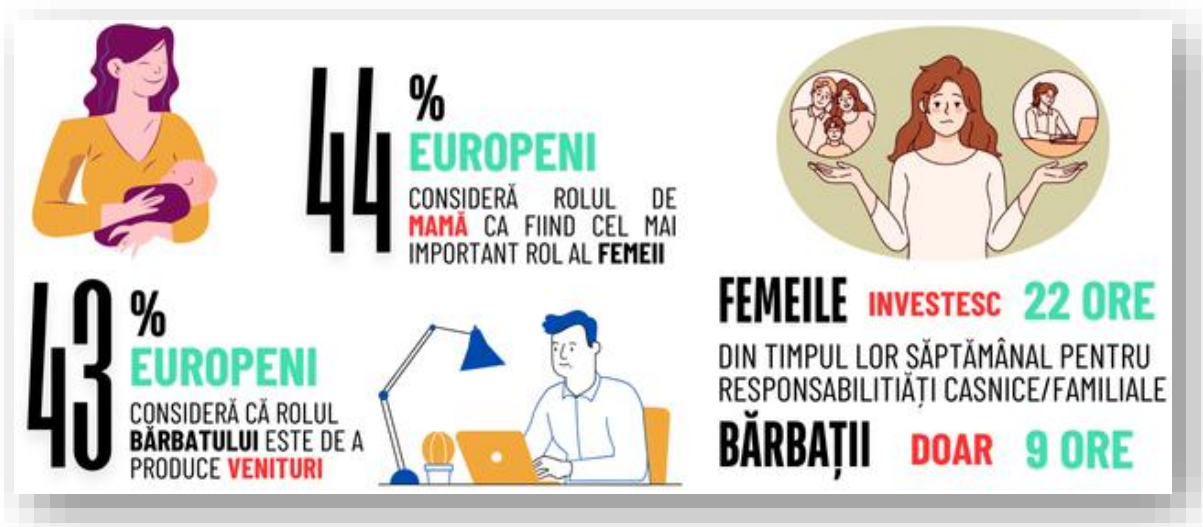


Figura 1. Statistici privind echilibrul dintre viața personală și cea profesională la nivel european (conform datelor EC, 2020)

Pe de altă parte, EIGE a conturat [Indicele Egalității de Gen \(GEI\)](#)⁵ prin intermediul căruia este monitorizată evoluția egalității de gen în spațiul european (EIGE, 2023) atât la nivelul țărilor membre, cât și la nivelul întregii Uniuni Europene. GEI a înregistrat o creștere semnificativă la nivel general în ultimul deceniu (+7,1), în timp ce evoluția pe subdomenii evidențiază o serie de particularități specifice.

⁴ Gender Equality Strategy 2020-2025: <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>

⁵ Gender Equality Index: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2013>

Astfel, *sănătatea* este subdomeniul cel mai bine poziționat (Fig. 2) la nivel european (88,5), dar care a înregistrat și cel mai mic progres. La polul opus se situează factorul *putere de decizie* care, deși înregistrează cel mai scăzut scor în cadrul indicelui, a avut o creștere de peste 17 puncte în ultimul deceniu. Cu toate acestea, alături de factorii *cunoaștere* și *timp*, rămâne subdomeniul în care s-au făcut cele mai mici progrese privind paritatea de gen la nivelul UE.

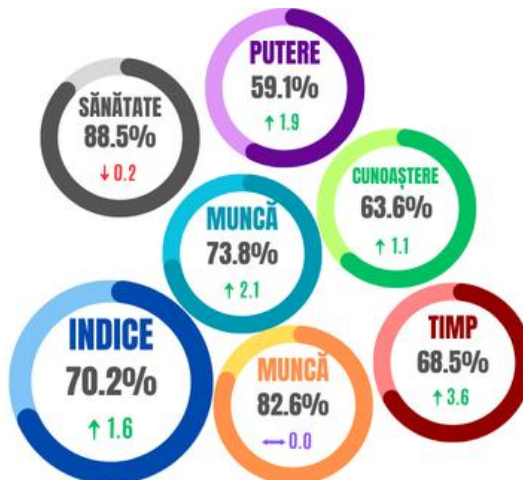


Figura 2. Valorile GEI la nivelul anului 2023 în UE (conform datelor EIGE, 2023)

În ceea ce privește *participarea pe piața muncii*, în pofida progreselor semnificative realizate cu privire la rata de participare a populației feminine pe piața muncii (EIGE, 2022), segregarea ocupațională (verticală sau orizontală) pe baza genului rămâne o provocare în spațiul european (Fig. 3). Dincolo de masculinizarea unor domenii și feminizarea altora (segregare ocupațională orizontală), responsabilitățile domestice și familiale continuă să afecteze parcursul profesional al femeilor, calitatea muncii și oportunitățile de avansare în carieră (segregare ocupațională verticală) (EIGE, 2023).

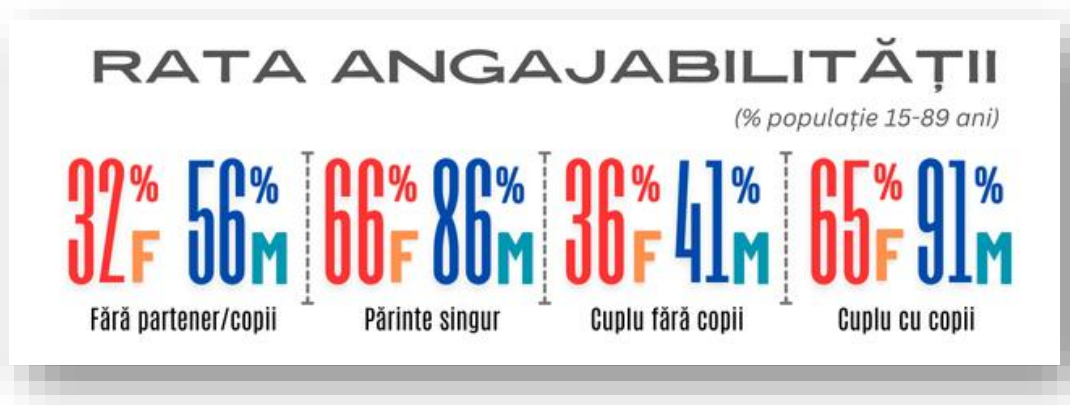


Figura 3. Rata angajabilității măsurată prin GEI (2023) și diferențiată în funcție de statutul marital/numărul de copii (conform datelor EIGE, 2023)

Dificultatea cu care aceste obstacole sunt depășite motivează Comisia Europeană în dezvoltarea proiectelor de cercetare centrate pe evidențierea diferențelor inter-regionale privind egalitatea de gen, barierele existente și contextul socio-cultural și politic specific fiecărei țări (sau regiuni) din UE. Directoratul General pentru Politici Regionale și Urbane a dezvoltat un instrument de monitorizare a egalității de gen⁶ la nivel regional prin *măsurarea avantajelor și dezavantajelor*

⁶ Female Achievement Index & Female Disadvantage Index:
<https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/Mapping-the-glass-ceiling-in-the-EU/vtrw-h5vm/>

pe care populația feminină le întâmpină în spațiul european (Norlén et al., 2021). Rezultatele celor doi indici folosiți evidențiază aspecte consacrate în literatura de specialitate centrată pe egalitatea de gen: cu cât o regiune este mai dezvoltată din punct de vedere economic și cu un nivel calitativ ridicat al guvernării locale, cu atât populația feminină este mai puțin dezavantajată și deține oportunități mai mari pentru dezvoltarea socio-profesională⁷.

Deși media UE privind egalitatea de gen (indiferent de instrumentul de măsurare folosit) este una încurajatoare, există discrepanțe majore între țările membre. La nivel național, decalajele dintre statele cu un nivel ridicat al egalității de gen și cele care se confruntă cu dificultăți majore în combaterea discriminării împart spațiul european în două (uneori trei) spații socio-culturale opuse: țările/regiunile occidentale și nordice, cu un nivel al dezvoltării socio-economice foarte ridicat, se află în contrast cu spațiile central-estice unde provocările în atingerea parității de gen pe diferite paliere sunt mult mai accentuate.

1.2. Egalitatea de gen în context național și regional

Membră a Uniunii Europene, România este inclusă în toate instrumentele de măsurare a progresului în atingerea egalității de gen. Contextul geopolitic și socio-cultural în care se situează marchează o serie de provocări (transgeneraționale) care se reflectă în statisticile oficiale.

În clasamentul GEI (EIGE, 2023) România se menține pe ultimul loc cu privire la reducerea discriminării de gen (Fig. 4), înregistrând cel mai mic scor al indicelui în spațiul european. Între parametrii care contribuie la această poziție în clasament cei cu factor determinant sunt *puterea de decizie*, *cunoașterea* și *participarea pe piața muncii*, respectiv acele elemente determinante în menținerea decalajelor din mediul profesional între femei și bărbați.

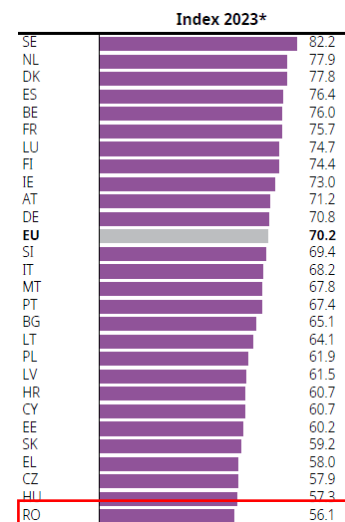
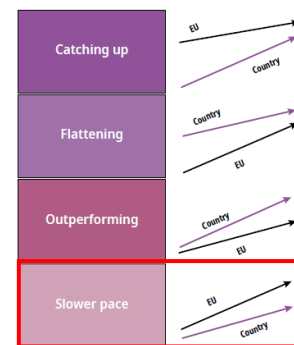
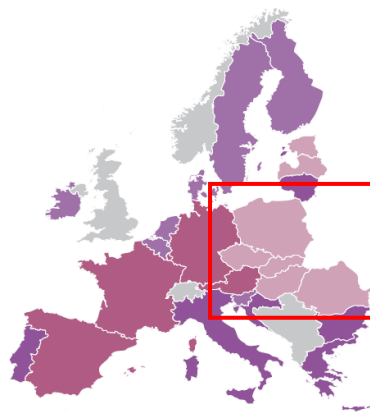


Figura 4. Clasamentul GEI 2023 la nivelul UE și distribuția spațială a rezultatelor (extras din EGEI, 2023)



Cu alte cuvinte, dezvoltarea cunoștințelor, a puterii de influență și creșterea profesională sunt aspectele cele mai afectate de lipsa egalității de gen în România, având consecințe negative asupra dezvoltării economice

⁷ Dezavantajele și avantajele fac referire la 33 de indicatori, între care se numără *muncă și remunerație*, *cunoaștere*, *timp*, *putere*, *sănătate*, *siguranță*, *calitatea vieții*, *ș.a.* Lista completă a parametrilor analizați poate fi consultată pe pagina proiectului:

<https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/Mapping-the-glass-ceiling-in-the-EU/vtrw-h5vm/>

(Bîrsănuț & Man, 2023), precum și asupra calității vieții și menținerii echilibrului dintre responsabilitățile domestice și oportunitățile de creștere profesională (Bîrsănuț, 2024).

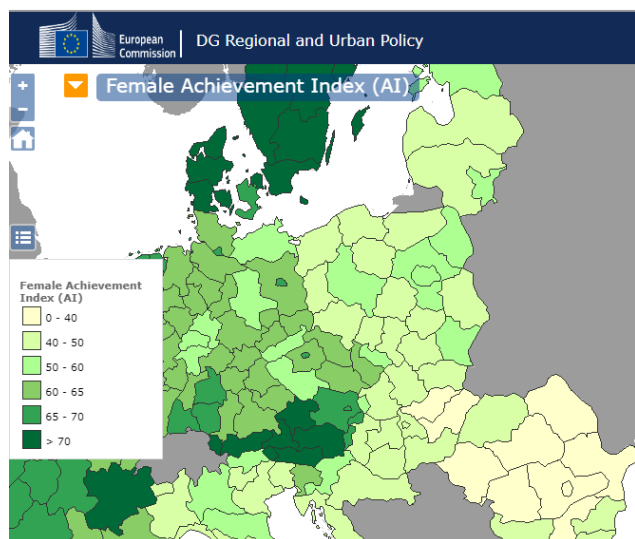


Figura 5. Distribuția spațială a valorilor Female Achievement Index 2021 la nivelul NUTS-2 (extras din Norlén et al., 2021)

Nivelul de avantaj/dezavantaj al populației feminine măsurat de Norlén et al. (2021) evidențiază două tipare spațiale în România: (1) în timp ce nivelul de dezavantaj marchează toate regiunile din România ca fiind la baza clasamentului, (2) nivelul de avantaj al populației feminine se remarcă diferențiat în Regiunea de Dezvoltare Nord-Vest comparativ cu restul spațiului românesc (Fig. 5)⁸. Dincolo de această excepție regională, România se prezintă în ansamblu drept un spațiu caracterizat de valori ridicate ale nivelului de dezavantaj, cuplate cu valori scăzute ale avantajelor de care populația feminină dispune în context regional și european.

Mai mult decât atât, rata angajabilității la nivel național prezintă o serie de decalaje din perspectiva genului, atât interne, cât și comparativ cu restul spațiului european (Eurostat, 2024), înregistrând una dintre cele mai reduse valori ale procentului ratei angajabilității pentru populația feminină cu vârsta cuprinsă între 16-64 de ani care au în grijă 3 sau mai mulți copii (Fig. 6).

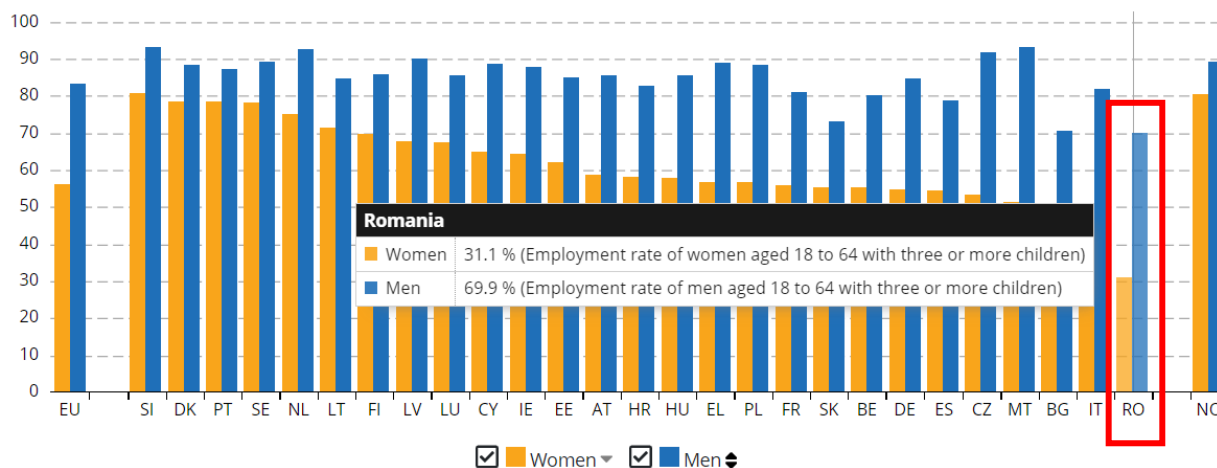


Figura 6. Rata de angajare a populației feminine și masculine cu vârste între 16-64 ani, care au în grijă 3 sau mai mulți copii, la nivelul țărilor Uniunii Europene (Eurostat, 2024)

Conform literaturii de specialitate, nivelul local de dezvoltare influențează capacitatea unei regiuni de a promova egalitatea de gen (Bîrsănuț & Man, 2023). Regiunea Nord-Vest se aliniază

⁸ Harta interactivă poate fi accesată la <https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/Mapping-the-glass-ceiling-in-the-EU/vtrw-h5vm/>

acestor concluzii, fiind un spațiu dezvoltat din punct de vedere economic, educațional și al nivelului de trai (Tabel 1, extras din Bîrsănuț, 2024). Aceste aspecte contribuie la un nivel general scăzut de prejudecată a populației locale privind egalitatea de gen și creează un context favorabil combaterii discriminării de gen și reducerii decalajelor socio-economice dintre sexe⁹ (EC: Joint Research Centre, Stamos & Pop, Anexa 1, 2023).

Tabel 1. Caracteristicile socio-economice ale regiunilor de dezvoltare din România, conform EUROSTAT (2020) și INS (2020) (extras din Bîrsănuț, 2024)

Regiunea	Venit mediu (RON)	% din PIB	Rată abandon școlar (liceu)	Rata riscului de sărăcie	Rata relativă de sărăcie	Rata șomajului
<i>Nord-Vest</i>	3.047 (M) 2.942 (F)	12,29%	1,85%	18,50%	15,50%	2,3%(M)/3,0%(F)
Nord-Est	2.885 (M) 2.867 (F)	10,42%	1,90%	41,40%	35,60%	4,7%(M)/4,6%(F)
Vest	3.195 (M) 2.952 (F)	9,47%	2,30%	25,50%	20,00%	1,8%(M)/2,6%(F)
Centru	3.005 (M) 2.893 (F)	11,23%	2,80%	27,20%	21,90%	3,0%(M)/3,6%(F)
Sud-Vest	2.850 (M) 2.802 (F)	7,73%	2,10%	38,70%	32,70%	5,6%(M)/5,5%(F)
Sud	2.954 (M) 2.810 (F)	11,40%	1,90%	32,60%	23,40%	3,6%(M)/4,2%(F)
Sud-Est	2.811 (M) 2.725 (F)	9,83%	2,10%	43,20%	32,60%	4,8%(M)/4,9%(F)
<i>București-Ilfov</i>	4.367 (M) 4.146 (F)	27,55%	1,30%	12,60%	2,40%	1,0%(M)/1,3%(F)

În ciuda progreselor economice semnificative și a prezenței unor centre universitare și industriale de renume, Regiunea Nord-Vest se confruntă cu o serie de provocări specifice în domeniul egalității de gen. Analiza comparativă cu alte regiuni ale țării relevă atât punctele forte, cât și vulnerabilitățile specifice. Conform datelor statistice oficiale, rata de ocupare a femeilor în Regiunea Nord-Vest este de aproximativ 60%, situându-se sub media națională de 62%. Deși această regiune beneficiază de un climat economic în dezvoltare, cu un sector IT și industrial în expansiune, femeile întâmpină dificultăți în accesarea locurilor de muncă bine plătite. Diferențele salariale dintre femei și bărbați sunt o problemă semnificativă și în Regiunea Nord-Vest. Femeile câștigă, în medie, cu 12-15% mai puțin decât bărbații, chiar dacă lucrează în aceleași domenii sau ocupă poziții similare. Din punctul de vedere al reprezentării femeilor în poziții de conducere, Regiunea Nord-Vest se situează sub media națională. Doar 22% dintre funcțiile de conducere din administrația publică și sectorul privat sunt ocupate de femei, comparativ cu 30% în București-Ilfov și 25% în Regiunea Vest. Această subreprezentare este rezultatul atât al stereotipurilor de gen persistente, cât și al lipsei unor politici eficiente de mentorat și dezvoltare profesională pentru femei. În regiunile mai puțin dezvoltate, precum Sud-Vest Oltenia, procentul femeilor în poziții de conducere scade drastic la 15%, reflectând o cultură organizațională tradiționalistă și o

⁹ Conform unei analize regionale inclusă în Anexa 1 a Proiectului *Regions 2030: Împreună pentru un viitor sustenabil în Regiunea de Dezvoltare Nord-Vest a României*. <https://www.nord-vest.ro/proiect-regions-2030/>

infrastructură economică mai puțin diversificată. Un alt aspect relevant este echilibrul dintre viața profesională și cea personală. În Regiunea Nord-Vest, infrastructura serviciilor de îngrijire pentru copii și persoane dependente este insuficient dezvoltată, în special în zonele rurale. Aceasta afectează direct participarea femeilor pe piața muncii și posibilitatea acestora de a accesa funcții de conducere.

De asemenea, rata de angajare pe piața muncii corelată cu numărul de copii, plasează în dezavantaj populația feminină față de cea masculină (Tabel 2). Prin urmare, deși acest procent înregistrează valori mai mari pentru femeile cu un singur copil, comparativ cu cele fără copii (aspect explicabil și prin prisma vârstei de intrare pe piața muncii), valorile scad considerabil pentru femeile cu doi sau mai mulți copii. La polul opus se află valorile înregistrate de populația masculină activă profesional, din România, situație în care procentul celor angajați crește o dată cu numărul de copii, excepție făcând doar bărbații cu trei sau mai mulți copii.

Tabel 2. Rata de angajare a populației feminine și masculine cu vârste între 16-64 ani, corelată cu numărul de copii, la nivelul României (Eurostat, 2024)

% angajați	Fără copii	1 copil	2 copii	3 sau mai mulți copii
Femei	54,8%	60,8%	55,4%	31,1%
Bărbați	70,5%	81,9%	82,6%	69,9%

Corelația dintre activitatea profesională și statutul de părinte (care dezavantajează populația feminină din România) poate fi explicată de nivelul prejudecăților de gen față de independența socială, financiară și politică a acestora, cu referire la libertatea accesului la funcții de reprezentare sau de conducere. La nivelul Regiunii Nord-Vest, scorul *Indicelui Percepției de Gen pentru Funcții de Conducere* (PIGEM¹⁰) indică o distribuție spațială (Fig. 7) predominantă a nivelurilor scăzute și medii a prejudecăților de gen la nivelul celor 6 județe din regiune (Bîrsănuț, 2025).

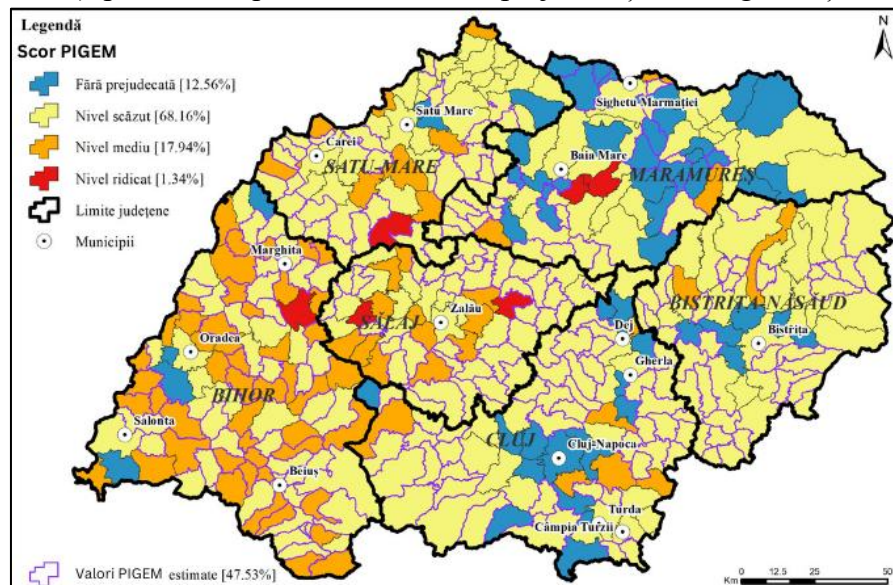


Figura 7. Distribuția spațială a scorului PIGEM la nivelul unităților administrativ-teritoriale din Regiunea Nord-Vest (extras din Bîrsănuț, 2024; Teză de doctorat, 2022)

¹⁰ Detaliile privind metodologia indicelui și rezultatele complete ale cercetării din Regiunea Nord-Vest pot fi accesate în Bîrsănuț, 2024; Bîrsănuț, 2025; Bîrsănuț & Man, 2023

Acest indice oferă și o analiză detaliată a prejudecăților de gen din Regiunea Nord-Vest, diferențiate pe sexe și pe dimensiuni relevante la nivel societal: *educație, economie, politică, spațiul privat/familial*, precum și *siguranță și calitatea vieții* (Fig. 8).

Conform rezultatelor, prejudecățile populației masculine au niveluri mai ridicate decât cele ale femeilor, în special în legătură cu independența femeilor în dimensiunile economică, politică și a spațiului privat. Cu toate acestea, și în rândul populației feminine predomină o serie de prejudecăți legate în special de contestarea rolului tradițional al acestora care le restricționează activitatea la sfera domestică și familială (Bîrsănuș, 2025).

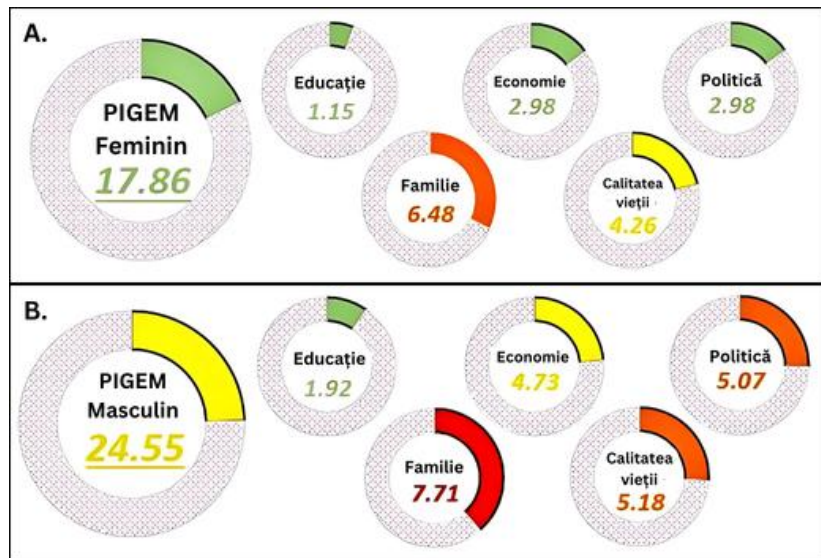


Figura 8. Scorul PIGEM general și pe dimensiuni, diferențiat pe sexe (extras din Bîrsănuș, 2025)

Aceste rezultate pot explica, cel puțin pentru Regiunea Nord-Vest, concluziile furnizate de Eurostat privind participarea scăzută în piața muncii a populației feminine din România. Acest lucru se reflectă și în datele Institutului Național de Statistică (Guga & Sindreștean, 2021) privind distribuția responsabilităților familiale pe sexe și a decalajelor de venit dintre femei și bărbați (Fig. 9).

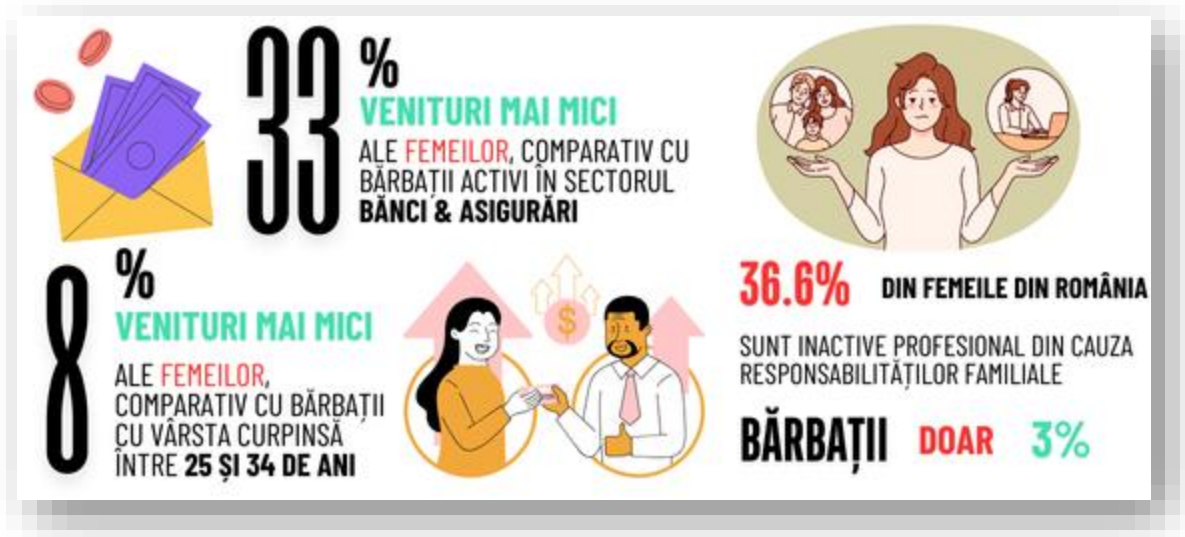


Figura 9. Decalaje de gen în activitatea profesională și venituri (INS, 2019)

2. Cadrul legislativ național privind implementarea egalității de gen

Cadrul legislativ la nivel național a suferit o serie de modificări în ultimii ani, având o contribuție directă asupra respectării directivelor europene și internaționale la care România aderă. În calitate de membru al Uniunii Europene, Consiliului Europei și ONU, statul român s-a angajat la armonizarea și implementarea adecvată a legislației naționale cu normele și politicile europene și internaționale privind egalitatea de gen. Cu toate acestea, legislația la nivel național prezintă o serie de lacune atât în formularea directivelor, cât și în modul de implementare a acestora la nivel național, regional sau local.

Terminologia folosită în context legislativ cu privire la *egalitatea de gen* integrează acest concept (având o dimensiune intersecțională) cu mai multe paliere din sfera socială printr-o echivalare cu conceptul de *egalitate de șanse* (între femei și bărbați). Definiția *genului și egalității de gen* a fost introdusă în 2015 în cadrul [Legii 202/2002](#) (principala directivă legislativă privind genul, egalitatea de șanse și combaterea discriminării), dar fără o integrare a conceptelor în legile conexe la nivel național și regional (Băluță & Dumitru, 2023). Alinierea cadrului legislativ național la cel european, din perspectiva egalității de gen, este cu atât mai mult îngreunată de aspectele socio-culturale și mișcările *anti-gender* existente în spațiul românesc în ultimii ani.

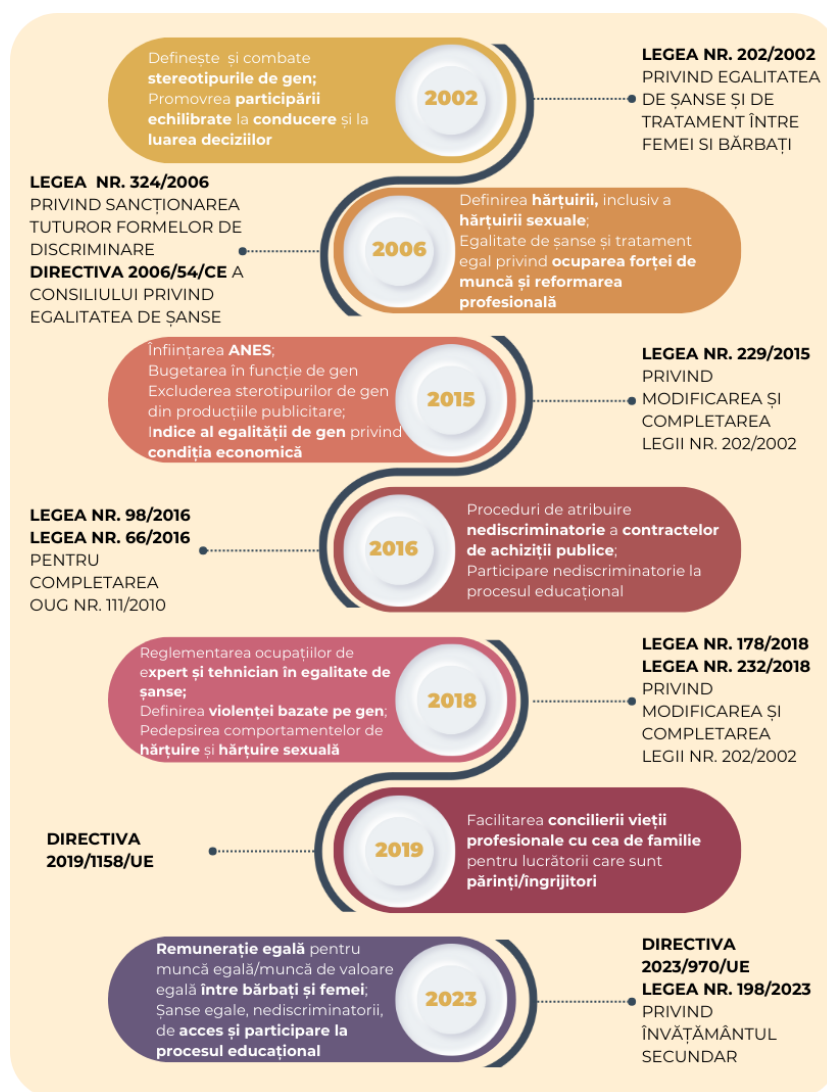


Figura 10. Evoluția cadrului legislativ din România din perspectiva abordării egalității de gen

Referendumul din 2018 privind definiția familiei (MO, 2024; Norocel & Băluță, 2021), opoziția privind introducerea educației sexuale în programa școlară (Dinu, 2022), precum și dezbaterile culturale și religioase privind rolul femeii în societatea românească (Băluță, 2020) sunt doar câteva dintre aspectele care îngreunează progresul adaptării cadrului legislativ și implementării acestuia conform cu directivele europene.

Acest capitol analizează, pe scurt, evoluția recentă și principalele aspecte prezente în cadrul legislativ la nivel național privind abordările integratoare de gen, egalitatea de șanse, combaterea discriminării și egalitatea de gen în contextul dezvoltării durabile, corelate cu directivele europene în vigoare la respectarea cărora România s-a angajat.

2.1. *Bugetarea de gen și achiziții publice sensibile la dimensiunea de gen*

Conform breviarului informativ din cadrul proiectului *UE pentru egalitatea de gen: Serviciul de asistență pentru reforme* (NIRAS, 2023), finanțat de UE, *Bugetarea sensibilă la gen (BSG)* reprezintă un instrument de guvernare sensibil la reprezentarea echitabilă din perspectiva genului în cadrul restructurărilor veniturilor și cheltuielilor bugetare, în vederea respectării ODD, a drepturilor omului și a egalității de șanse. Cu alte cuvinte, BSG presupune *integrarea perspectivei de gen în procesul bugetar* cu scopul monitorizării impactului bugetelor asupra femeilor și bărbaților. Analiza efectelor asupra egalității de gen permite ulterior ajustarea legislației și a politicilor publice în vederea reducerii inegalităților și discriminării pe baza genului.

La nivel național, există o singură referință legislativă la BSG în cadrul *art. 4, punctul k* din *Legea nr. 229/2015*, adoptată în completarea *Legii nr. 202/2002*. Legea vizează *egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați* și introduce definiția *bugetării din perspectiva de gen*, fără prevederi adiționale. Implementarea prevederilor legale privind BSG rămâne deficitară la nivel național, în pofida progreselor legislative și instituționale din ultimii ani, precum: introducerea sistemului *FOREXEBUG* pentru monitorizarea cheltuielilor și raportărilor ca formă de transpunere a DE 2011/85/UE (Consiliul UE, 2011) în legislația română, înființarea *Direcției de Coordonare Politici și Priorități* în cadrul Secretariatului General al Guvernului (SGG, 2003), sau adoptarea *HG 427/2022* și *HG 467/2022* cu referire la obligativitatea corelării bugetului cu prioritățile politice în vigoare.

Tabel 3. Cadrul legislativ privind bugetarea de gen și achizițiile publice

Cadrul legislativ	Prevederi
Legea nr. 229/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002	Legea definește <i>bugetarea în funcție de gen</i> : analiza bugetului public pentru a identifica impactul acestuia asupra vieții femeilor și bărbaților și alocarea resurselor financiare pentru a respecta principiul egalității de șanse între femei și bărbați.
Legea nr. 98/2016, cu modificările și completările ulterioare	Legea prevede că <i>procedurile de atribuire a contractelor de achiziții publice trebuie să fie nediscriminatorii</i> și să aplice principiile egalității de tratament.

În ceea ce privește *achizițiile publice sensibile la dimensiunea de gen*, aplicarea principiilor egalității de gen este impusă în procedurile de atribuire a contractelor de achiziții publice în mod nediscriminatoriu prin [Legea nr. 98/2016](#). Aceasta impune o serie de principii privind achizițiile publice, incluzând *nediscriminarea, tratamentul egal și transparența*, fără nicio referire punctuală la *egalitatea de gen sau egalitatea de șanse între femei și bărbați*.

Deși acestea sunt singurele măsuri legislative existente la nivel național cu privire la BSG și achiziții publice, aceste concepte sunt menționate și în subcapitolul [3.1 Programe de finanțare](#) cu referire la [Programul Național pentru împuternicirea economică și politică a femeilor în perioada 2024-2028/2025-2029, Componenta 8 – Integrarea perspectivei de gen în politicile publice și procesele bugetare](#) (ANES, 2023). Dincolo de aceste aspecte, conceptele discutate nu sunt complet integrate în cadrul legislativ larg, iar modul de respectare, implementare și monitorizare a acestora necesită noi îmbunătățiri pentru o mai bună corelare cu măsurile și politicile naționale și europene.

2.2. Discriminarea bazată pe gen și egalitatea de șanse

Principalele prevederi legislative cu privire la discriminarea bazată pe gen și egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați sunt cuprinse în [Legile nr. 202/2002](#), respectiv nr. 217/2003. Evoluția recentă a cadrului legislativ din România aduce cu sine o serie de modificări și completări ale acestora, în concordanță cu normele și recomandările prevăzute în documentele internaționale pe care România s-a angajat să le respecte.

Modificarea și completarea legii nr. 202/2002, prin adoptarea de către Parlament a [Legii nr. 229/2015](#) și a [Legii nr. 178/2018](#) privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați (Tabel 4), contribuie la respectarea obligațiilor internaționale și europene la care statul român s-a angajat (CEDAW, Convenția de la Istanbul, campania [HeForShe](#)¹¹). De asemenea, noile prevederi permit o integrare armonioasă ale principiilor egalității și combaterii discriminării în toate domeniile de activitate, inclusiv prin consolidarea raporturilor juridice de muncă (Măriuca et al., 2019).

Progresul legislativ se reflectă și în adoptarea [Legii nr. 61/2013](#) care, pe lângă definirea formelor de discriminare (inclusiv cea de gen), stabilește și sancțiuni prin răspundere civilă, penală sau contravențională pentru acțiunile care dezavantajează o persoană. De asemenea, în calitate de semnatară a *Convenției Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale*, România se supune [Directivei 2004/113/CE](#) a Consiliului European prin asigurarea *principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii*.

¹¹ Campania *HeForShe* vizează implementarea eficientă a principiului egalității de gen prin crearea de noi ocupații, precum și includerea, până în 2020, a experților/tehnicienilor în egalitate de șanse între femei și bărbați în 70% dintre instituțiile publice naționale și locale din România (Măriuca et al., 2019)

Tabel 4. Cadrul legislativ privind discriminarea bazată pe gen și egalitatea de șanse

Cadrul legislativ	Prevederi
Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, unitățile economice și sociale, precum și partidele politice, organizațiile patronale și sindicale și alte entități fără scop lucrativ care funcționează conform propriilor statute, promovează, sprijină și iau măsurile necesare pentru a asigura participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la funcții conducere și la luarea deciziilor.
Legea nr. 61/2013 pentru modificarea OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	Legea definește discriminarea de toate tipurile, inclusiv discriminarea bazată pe gen , ca fiind <i>orice practici sau criterii aparent neutre care dezavantajează pe cineva</i> și o sancționează prin răspundere civilă, penală sau contravențională.
Legea nr. 229/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002	Se înființează ANES între Femei și Bărbați, organ de specialitate al administrației publice centrale, care promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare pe criterii de gen. Companiile de publicitate sunt obligate să cunoască și să respecte principiul egalității de șanse și de tratament și să nu utilizeze stereotipuri de gen în producțiile lor publicitare.
Legea nr. 178/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002	Legea prevede că INCSMPS pentru activitatea de CDI este responsabil de promovarea și asigurarea egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei. Legea privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei introduce ocupația de expert în egalitate de șanse și tehnician în egalitate de șanse și enumeră principalele responsabilități ale expertului/tehnicianului în cadrul unei companii.
Directiva 2004/113/CE a Consiliului European	În calitate de semnatar al <i>Convenției Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale</i> , România a adoptat această directivă privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii.

În pofida progresului legislativ remarcat, sunt evidențiate și o serie de vulnerabilități ale legislației în vigoare. Caracterul opțional al introducerii ocupațiilor de expert/tehnician în egalitate de gen contribuie la decalarea progresului real. Alocarea insuficientă a resurselor umane către ANES, alături de lipsa mecanismelor de monitorizare a progreselor, indică necesitatea implementării unor mecanisme suplimentare în vederea cooperării interinstituționale pentru atingerea unor obiective pe termen lung.

2.3. *Violența de gen și combaterea hărțuirii sexuale*

În vederea armonizării legislației naționale cu prevederile *Convenției de la Istanbul*, s-a introdus **definiția violenței de gen** în [Legea nr. 178/2018](#) pentru a completa prevederile legislative anterioare care făceau referire strict la *violența domestică*. Astfel, în prezent, sunt menționate atât violența asupra femeilor, cât și cea asupra bărbaților, subliniind dincolo de violența domestică și *violența sexuală, avortul forțat, căsătoria forțată, traficul de ființe vii* etc.

Tabel 5. Cadrul legislativ privind violența bazată pe gen (precum violența împotriva femeilor și a minorităților de gen)

Cadrul legislativ	Prevederi
Legea nr. 217/2003 privind prevenirea și combaterea violenței în familie (republicată)	Ministerul Educației și Cercetării este obligat să ia măsurile necesare pentru a introduce în programa școlară implementată la clasă activități de învățare privind combaterea violenței de gen și soluționarea non-violentă a conflictelor în relațiile interpersonale. Judecătorii, procurorii, reprezentanții poliției, organizațiile neguvernamentale și instituțiile publice care activează în acest domeniu pot desfășura activități extra-curriculare în învățământul preuniversitar pe teme legate de violență domestică.
Legea nr. 211/2004 privind unele măsuri pentru asigurarea protecției victimelor infracțiunilor	Legea prevede măsurile luate pentru a informa, asista și despăgubi victimele diferitelor tipuri de infracțiuni, inclusiv violența de gen.
Legea nr. 178/2018 privind modificarea și completarea Legii nr. 202/2002	A introdus definiția violenței bazate pe gen , în conformitate cu articolul 3 litera (d) din <i>Convenția de la Istanbul</i> . Deschiderea liniei telefonice naționale gratuite (0800500333) pentru sprijinirea victimelor violenței domestice, discriminării pe motiv de hărțuire sexuală și traficului de persoane, înființată în 2015, în conformitate cu prevederile articolului 24 din <i>Convenția de la Istanbul</i> .

Progrese mai puțin notabile s-au făcut și în ceea ce ține de combaterea hărțuirii sexuale. Deși stabilirea cuantumurilor privind pedepsirea comportamentelor de hărțuire sexuală sau psihologică era necesară, legea prezintă în continuare o serie de puncte slabe care vulnerabilizează grupuri particulare din societate.

Tabel 6. Cadrul legislativ privind combaterea hărțuirii sexuale

Cadrul legislativ	Prevederi
Legea nr. 324/2006 pentru modificarea și completarea OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	Legea antidiscriminare care stabilește definiția hărțuirii sancționabilă din punct de vedere juridic pe baza comportamentelor care creează un mediu ostil, degradant, ofensator sau intimidant, printre altele, prin hărțuirea sexuală .
Legea nr. 232/2018 privind modificarea și completarea Legii nr. 202/2002	Interzice în mod expres orice hărțuire, inclusiv sexuală sau comportament de hărțuire și hărțuire psihologică, atât în public, cât și în privat, comportamente sancționabile prin aplicarea de amenzi de către poliție sau jandarmerie.

Focusul principal al prevederilor legislative este direcționat spre spațiile publice și spre activitățile profesionale, și omite includerea unei perspective intersecționale ale grupurilor vulnerabile sau marginalizate, formate nu doar pe bază de gen, ci și de vârstă sau etnie (Măriuca et al., 2019). Prin urmare, se remarcă necesitatea de a reglementa în mod explicit și exhaustiv toate formele de violență împotriva femeilor și fetelor, incluzând întreaga diversitate a contextelor sociale și a domeniilor socio-economice existente la nivel național.

2.4. Combaterea stereotipurilor de gen

Aceeași lege nr. 202/2002 (cu modificările și completările ulterioare) stabilește **definiția stereotipurilor de gen**. De asemenea, aceasta este completată de **Legea nr. 217/2003**, axată pe *prevenirea și combaterea violenței domestice*, atribuie (Cap. II, Art. 10, al. 1) Ministerului Educației și Cercetării responsabilitatea de a include în programele școlare activități de învățare privind *combaterea stereotipurilor discriminatorii bazate pe roluri de gen* (Tabel 7).

Tabel 7. Cadrul legislativ privind combaterea stereotipurilor de gen

Cadrul legislativ	Prevederi
Legea nr. 202/2002 republicată, cu modificările și completările ulterioare	Legea stabilește definiția stereotipurilor de gen . O strategie națională publicată în iunie 2018 se concentrează pe combaterea stereotipurilor de gen la toate vârstele și la toate nivelurile , având ca scop promovarea egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei și combaterea violenței bazate pe gen.
Legea nr. 217/2003 privind prevenirea și combaterea violenței în familie	Ministerul Educației și Cercetării are obligația de a lua măsurile necesare pentru a introduce în programa școlară implementată la clasă activități de învățare privind combaterea stereotipurilor discriminatorii bazate pe roluri de gen , adaptate la vârsta și înțelegerea elevilor.

Republicarea legii în anul 2020 aduce cu sine și menționarea ANES ca responsabilă de abordarea integratoare a perspectivei de gen în cadrul tuturor politicilor, programelor și cercetărilor din sfera *inteligenței artificiale* (Cap. II, art. 8, al. 7). Rolul acestei prevederi este de a preveni și reduce riscul perpetuării *sexismului, stereotipurilor de gen și a violenței cibernetice* prin avansul tehnologic de dată recentă.

Deși aceste prevederi sunt menționate în contextul prevenției și combaterii actelor de violență, includerea lor în legislația națională generează o serie de obligații pentru autoritățile socio-educative cu privire la promovarea unei abordări integratoare la nivel național prin instrumente de educare și combatere a prejudecăților generate de stereotipurile de gen. Cu toate acestea, se remarcă și în acest caz lipsa unor instrumente de măsurare și monitorizare a evoluției nivelului de prejudecată de gen la nivel local și pe regiuni de dezvoltare.

2.5. Egalitatea de remunerare, dezvoltarea competențelor și transformarea digitală

Legislația românească a abordat treptat problema *egalității de remunerare între femei și bărbați*, aliniindu-se atât cerințelor interne, cât și directivelor europene. [Legea nr. 61/2013](#), prin modificarea [OG nr. 137/2000](#), a introdus un cadru explicit privind dreptul la remunerare egală pentru muncă egală, subliniind interzicerea oricărei forme de discriminare. Această reglementare a fost completată ulterior prin [Legea nr. 229/2015](#), care a instituit un indice statistic pentru a evalua condiția economică a femeilor și bărbaților, dar fără a impune mecanisme obligatorii pentru aplicarea principiului remunerăției egale. Odată cu transpunerea [Directivei 2023/970/UE](#), România s-a angajat să adopte măsuri suplimentare, inclusiv transparența salarială și mecanisme eficiente pentru aplicarea acestui principiu, marcând un pas semnificativ spre consolidarea egalității de gen în domeniul muncii.

Deși legislația prevede principii solide pentru egalitatea de remunerare, aplicarea efectivă a acestora rămâne inegală. Codul Muncii, prin [articolul 159](#), interzice discriminarea salarială pe criterii de sex, însă lipsa unui mecanism robust de monitorizare și sancționare limitează impactul acestor prevederi. Indicele economic introdus de [Legea nr. 229/2015](#) permite o evaluare generală a decalajelor de gen, dar nu este susținut de instrumente care să asigure reducerea acestora. Adoptarea [Directivei 2023/970/UE](#), deși prezintă o oportunitate pentru îmbunătățirea transparenței și impunerea unor standarde mai clare, nu garantează și succesul implementării care depinde de resursele alocate și de voința politică.

Tabel 8. Cadrul legislativ privind egalitatea de remunerare

Cadrul legislativ	Prevederi
Legea nr. 61/2013 pentru modificarea OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	Articolul 1 alineatul (2i) garantează dreptul la muncă, la libera alegere a locului de muncă, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare [...], la o remunerare egală pentru muncă egală și la o remunerare echitabilă și satisfăcătoare, fără niciun fel de discriminare.
Legea nr. 229/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002	Introduce un indice al egalității de gen privind condiția economică (statistică) a bărbaților și femeilor , fără a prevedea o directivă obligatorie privind remunerarea egală pentru muncă egală, indiferent de sex.
Codul muncii, art. 159 privind definiția legală a salariului și a egalității de tratament	Al treilea punct al articolului prevede că în stabilirea și acordarea salariului nu poate exista nicio discriminare pe criterii de sex (printre altele).
Directiva 2023/970/UE a Consiliului privind principiul egalității de remunerare pentru muncă egală	În calitate de membru al UE, România adoptă directiva privind transparența și mecanismul de aplicare a principiului „ remunerare egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între bărbați și femei ”.

Deși cadrul legislativ conține măsuri importante, există lacune care afectează eficiența în promovarea egalității de remunerare. Lipsa unor directive obligatorii pentru reducerea decalajelor salariale până în 2023 reflectă o abordare insuficientă a problemei. De asemenea, mecanismele de sancționare pentru angajatorii care practică discriminarea salarială sunt slab definite. Transpunerea [Directivei 2023/970/UE](#) ar trebui să fie însoțită de campanii de conștientizare, crearea unor mecanisme transparente de raportare salarială și o colaborare mai strânsă între instituții. O altă

lacună majoră este lipsa datelor detaliate și a monitorizării continue, ceea ce împiedică identificarea punctuală a problemelor și măsurarea progresului.

De asemenea, România a făcut progrese în integrarea egalității de gen în cadrul dezvoltării competențelor și transformării digitale prin reglementări specifice. [Legea nr. 178/2018](#) a adus o contribuție semnificativă prin introducerea ocupațiilor de *expert și tehnician în egalitate de gen*, impunând ca instituțiile publice și private cu peste 50 de salariați să desemneze o persoană responsabilă pentru implementarea competențelor în egalitatea de gen. Această reglementare este un pas important pentru asigurarea unui cadru formal care să susțină integrarea sensibilității de gen în politicile organizaționale și în procesul decizional.

Implementarea egalității de șanse în domeniul educației și formării este susținută de [Legea nr. 198/2023](#) privind învățământul secundar, care prevede acces egal la educație pentru toți elevii, indiferent de gen. Aceste măsuri legislative asigură un mediu educațional incluziv, pregătind tinerii pentru un viitor digital care respectă principiile egalității de gen. Totodată, [Directiva 2006/54/CE](#) a Consiliului European consolidează cadrul național, asigurând că șansele egale sunt o prioritate, inclusiv în ceea ce privește accesul la locuri de muncă și formare profesională continuă.

Tabel 9. Cadrul legislativ privind dezvoltarea competențelor și transformarea digitală sensibilă la dimensiunea de gen

Cadrul legislativ	Prevederi
Legea nr. 178/2018 privind modificarea și completarea Legii nr. 202/2002	Reglementează regimul general al ocupațiilor de expert în domeniul egalității de gen și de tehnician în domeniul egalității de gen , precum și atribuțiile aferente acestor ocupații, introducând posibilitatea ca persoanele juridice din sectorul public și privat cu mai mult de 50 de salariați să angajeze sau să identifice un salariat cărui să îi atribuie competențe în domeniul egalității de gen prin fișa postului.
Legea nr. 198/2023 privind învățământul secundar	Legea (art. 2d, art. 3i) acordă șanse egale de acces și participare la procesul educațional fără niciun fel de discriminare, inclusiv cea de gen .
Directiva 2006/54/CE a Consiliului privind egalitatea de șanse	În calitate de membru al UE, această directivă este obligatorie în România și prevede că bărbații și femeile trebuie să aibă șanse egale și să fie tratați în mod egal în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și profesia (reformare) .

Cu toate acestea, există lacune semnificative. Deși legislația oferă un cadru general, nu există directive specifice pentru integrarea egalității de gen în domeniul competențelor digitale, ceea ce limitează impactul transformării digitale asupra reducerii decalajului de gen. Lipsa unor politici active care să promoveze accesul femeilor la programe de formare în tehnologie și STEM accentuează necesitatea unor măsuri suplimentare, inclusiv campanii de conștientizare și subvenții dedicate femeilor în domenii tehnologice. Pentru a asigura un impact real, legislația trebuie completată cu mecanisme de monitorizare și evaluare care să urmărească progresul într-un mod continuu.

2.6. Echilibrul dintre viața privată și cea profesională

Cadrul legislativ privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a cunoscut o evoluție semnificativă în ultimii ani în România, sub influența legislației europene și a nevoilor sociale în schimbare. [Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 111/2010](#), cu modificările ulterioare, stabilește drepturi esențiale pentru părinți, cum ar fi concediul pentru creșterea copilului și indemnizația asociată. În completare, [Legea nr. 66/2016](#) promovează egalitatea de șanse în accesul la educație, inclusiv prin dimensiunea de gen, iar [Directiva 2019/1158/UE](#) trasează sarcina României de a implementa măsuri care facilitează *concilierea vieții profesionale cu cea familială*, precum *organizarea flexibilă a muncii și concediile specifice pentru părinți și îngrijitori*.

Gradul de implementare a egalității de gen în acest context rămâne, însă, un domeniu cu multiple provocări. Deși există prevederi clare în Codul Muncii, cum ar fi personalizarea programului de lucru ([art. 113](#)), dar și legislație care sprijină accesul bărbaților la concediu paternal ([Legea nr. 210/1999](#) modificată), aceste beneficii și mecanisme sunt puțin uzitate. Normele culturale și lipsa unei promovări active a acestor drepturi creează obstacole în aplicarea lor uniformă. Astfel, măsurile legislative au potențialul de a încuraja egalitatea, dar implementarea lor practică variază în funcție de sector, locație și angajator.

Tabel 10. Cadrul legislativ privind echilibrul dintre viața privată și cea profesională

Cadrul legislativ	Prevederi
Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010, cu modificările și completările ulterioare	OUG prevede concediul pentru creșterea copilului și indemnizația lunară pentru creșterea copilului.
Legea nr. 66/2016 pentru modificarea și completarea OUG nr. 111/2010	Legea (art. 2d, art. 3i) acordă șanse egale de acces și participare la procesul educațional fără nici un fel de discriminare, inclusiv cea de gen .
Directiva 2019/1158/UE a Consiliului de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului European	Directiva este obligatorie în România și stabilește cerințe minime menite să faciliteze concilierea vieții profesionale cu viața de familie pentru lucrătorii care sunt părinți sau îngrijitori . Printre acestea se numără concediul pentru creșterea copilului și organizarea flexibilă a muncii pentru părinții/îngrijitorii care lucrează.
Legea nr. 210/1999 modificată prin OUG nr. 117/2002 privind concediul paternal	Legea stabilește condițiile pentru ca lucrătorii de sex masculin să poată beneficia de concediu paternal plătit .
Codul muncii, art. 113 privind programul de lucru personalizat	Articolul prevede posibilitatea de a opta pentru o distribuție inegală a timpului de lucru pentru ca angajații să mențină o relație echilibrată între responsabilitățile profesionale și cele domestice/parentale .

Prin urmare, lacunele legislative persistă și afectează eficiența acestor măsuri. De exemplu, reglementările privind programul flexibil nu sunt aplicate uniform, iar concediile pentru părinți nu includ mecanisme clare de monitorizare a utilizării lor. În plus, legislația actuală nu abordează suficient aspectele legate de *stereotipurile de gen în muncă* sau alte forme de *discriminare indirectă*. Pentru a îmbunătăți aceste aspecte, este necesară o revizuire a cadrului legal, cu accent

pe măsuri de implementare concretă și pe sensibilizarea angajatorilor și angajaților cu privire la *beneficiile* echilibrului dintre viața profesională și cea personală.

3. Evaluarea implementării politicilor de egalitate de gen în Regiunea Nord-Vest

3.1. Programe de finanțare

Dimensiunea de gen este inclusă la **nivel național** într-o serie de programe de finanțare¹², fie având priorități specifice pentru combaterea discriminării de gen, fie generând schimbare prin educarea și formarea populației tinere.

Centrat pe componente specifice dimensiunii de gen, *Programul Cetățeni, Egalitate, Drepturi și Valori 2021-2027* (CEDV), implementat în România prin Ministerul Culturii, include două direcții de referință. În primul rând, componenta *Egalitate, drepturi și egalitate de gen* se focusează pe combaterea discriminării și promovarea echității, egalității de gen și integrarea acestora pe toate palierele societății. În al doilea rând, componenta *Daphne* este centrată pe combaterea tuturor formelor de violență, inclusiv violența pe criterii de gen (împotriva fetelor și femeilor, violența domestică, împotriva persoanelor LGBTQ etc.), dimensiune unde România înregistrează statistici îngrijorătoare, prea puțin reduse de măsurile legislative în vigoare¹³.

*Programul național de susținere a cuplurilor și a persoanelor singure*¹⁴, cu finanțare de la bugetul de stat în perioada 01.01.2023-31.12.2023 prin Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, a vizat creșterea natalității la nivel național prin asigurarea de proceduri medicale dedicate femeilor cu vârsta între 25 și 45 de ani cu probleme de infertilitate. Tot în sfera familiei a fost lansată și campania *Investiția care contează* demarată de același minister. Prin acest program se oferă cursuri dedicate persoanelor tinere căsătorite, precum și cursuri de parenting în vederea reducerii ratei divorțului, a violenței domestice și creșterea echității de gen prin educație timpurie. În sinergie cu aceste inițiative, a fost lansat și *Programul de politici și activități de tineret și studenți* cu caracter socio-educational. Deși acesta nu este centrat pe dimensiunea de gen, aspectele vizate de obiectivele specifice (educație sexuală, reducerea ratei șomajului și a abandonului școlar etc.) contribuie la dezvoltarea unei societăți echitabile și incluzive la nivel național.

Probabil cel mai amplu program de susținere a antreprenoriatului feminin este Programul *Femeia Antreprenor*¹⁵ desfășurat în perioada 2022-2027 și finanțat de Ministerul Economiei, Antreprenoriatului și Turismului/Agențiile pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii. Astfel de inițiative

¹² Lista actualizată a programelor naționale finanțate din Bugetul de stat poate fi accesată la: <https://oportunitati-ue.gov.ro/programe-de-finantare/programe-nationale/>

¹³ Pentru detalii privind lacunele legislative și măsurile de combatere a violenței, la nivel național, se poate consulta materialul realizat de către Ionuț Benea pentru Europa Liberă România: <https://romania.europalibera.org/a/brataril-electronice/32860112.html>

¹⁴ Programul s-a derulat pe parcursul anului 2023 iar rezultatele pot fi accesate pe site-ul ministerului: <https://mfamilie.gov.ro/1/cresterea-natalitatii/>

¹⁵ Programul a înregistrat peste 6000 de cereri de finanțare în ediția din 2024

pot contribui semnificativ la echilibrarea sferei antreprenoriale din România, oferind populației feminine pârghiile necesare pentru o implicare mai mare în economie. Astfel, sunt reduse inegalitățile de gen remarcate în structura IMM-urilor din România, unde se remarcă predominanța antreprenorilor de sex masculin.

Prestatorul casnic, program finanțat de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale prin Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR), contribuie la creșterea echilibrului dintre viața personală și cea profesională, precum și la creșterea calității vieții și reducerea inechităților de gen din spațiul privat.

Granturile SEE și Norvegiene, gestionate de Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, au fost accesate pentru un total de 155 de proiecte¹⁶ implementate în **cadrul Regiunii Nord-Vest**, acoperind circa 15% din totalul mecanismelor de finanțare accesate la nivel național în perioada 2014-2021. Dintre acestea, o serie de proiecte finanțate s-au axat pe probleme de gen precum *combaterea violenței domestice* prin dotarea centrelor de recuperare pentru victime, dezvoltarea de campanii de informare și educare și stabilirea unor parteneriate de cooperare între entități publice și private în vederea îmbunătățirii mecanismelor de intervenție. *Proiectul FEMPOWER* a reunit experți din domeniul medical, autorități locale și sociale într-o serie de sesiuni de training multidisciplinare pentru a crește calitatea vieții și a serviciilor la care au acces femeile din comunitatea LGBTQ+. Plasându-se pe un trend ascendent, numărul proiectelor finanțate din granturi SEE și norvegiene¹⁷ a crescut constant cu fiecare perioadă de finanțare, principalele sectoare de interes fiind *inovația, cercetarea, educația și competitivitatea*, precum și *dezvoltarea umană și socială*.

Programul Regional Nord-Vest 2021-2027 (PR NV) susține educația, digitalizarea, formarea profesională continuă și dezvoltarea competitivității și a gradului de inovare a IMM-urilor, dar fără direcții specifice pentru combaterea inegalității de gen. În schimb, se menționează alinierea programului la principiile enunțate de Carta drepturilor fundamentale a UE și se asigură *respectarea și promovarea egalității între femei și bărbați, integrarea perspectivei de gen și abordarea aspectelor de gen în cadrul obiectivelor programului regional* (p. 18).

Astfel, dimensiunea de gen este prezentată ca principiu orizontal, fiind aplicată în toate etapele implementării proiectelor. Prin urmare, proiectele finanțate trebuie să demonstreze măsuri care promovează incluziunea și accesul egal pentru toți cetățenii, implicând:

- **Promovarea accesului echitabil la oportunități** – prin proiecte care încurajează participarea femeilor în sectoarele economice dominate de bărbați, precum STEM sau digitalizarea.
- **Incluziune în infrastructură și servicii** – se ține cont de nevoile specifice ale utilizatorilor (inclusiv ale femeilor, persoanelor cu handicap și grupurilor dezavantajate).
- **Monitorizare și evaluare** – colectarea de date dezagregate pe sexe pentru a urmări progresul privind participarea echitabilă.

¹⁶ Detalii privind proiectele finanțate în perioada 2014-2021:
<https://data.eagrants.org/2014-2021/projects/?beneficiary=RO#projects>

¹⁷ Statistici istorice cu privire la proiectele finanțate la nivel național din Granturi SEE și Norvegiene pot fi consultate la: <https://data.eagrants.org/compare/?beneficiary=RO>

Prin PR Nord-Vest 2021-2027 se urmărește consolidarea unei economii incluzive, echitabile și sustenabile (dimensiunea de gen fiind integrată mai degrabă implicit decât explicit), precum și reducerea inegalităților din educație și sectoarele emergente și îmbunătățirea calității vieții prin măsurile și politicile descrise în figura 11.

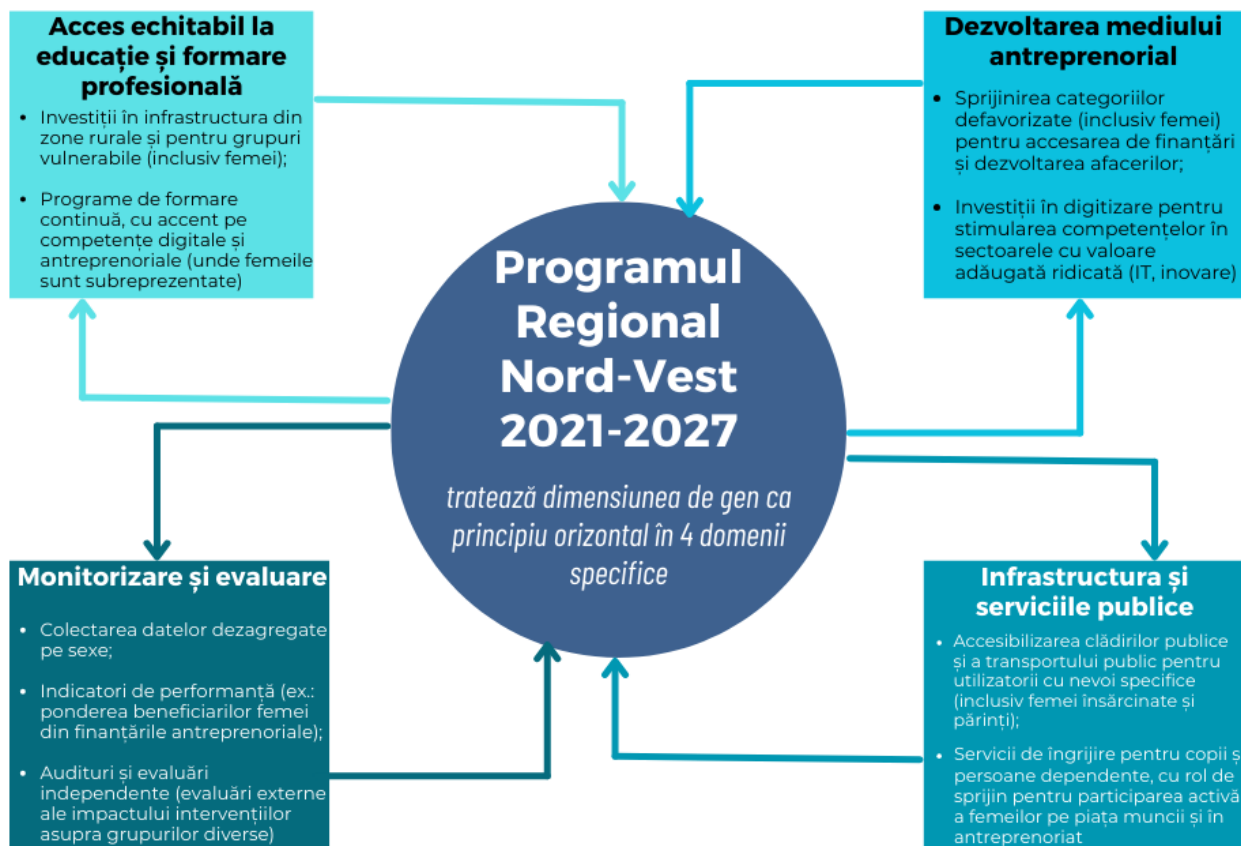


Figura 11. Măsuri și politici care vizează dimensiunea de gen ca principiu orizontal în PR Nord-Vest 2021-2027

Între obiectivele PR NV, *Prioritatea 1* a Regiunii Nord-Vest se axează pe creșterea competitivității și a sustenabilității IMM-urilor prin dezvoltarea competențelor digitale și antreprenoriale ale populației, fără o direcție prioritară de investiție în reducerea inegalităților de gen din mediul socio-economic. Cu toate acestea, diversitatea obiectivelor prioritare de dezvoltare din regiune contribuie indirect la creșterea accesului și retenției populației feminine în medii profesionale incluzive. De exemplu, PR NV 2021-2027 include o serie de documente strategice pentru IMM-uri (ghidul solicitantului, planul de afaceri, grila de evaluare tehnico-financiară) care urmăresc intensificarea creșterii durabile și a competitivității. În cadrul acestora, egalitatea de gen este tratată ca un principiu orizontal, conform cerințelor UE, fiind integrată în diverse etape ale procesului de selecție și de implementare a proiectelor (Fig. 12).

Abordarea dimensiunii de gen în IMM (PR NV 2021-2027)

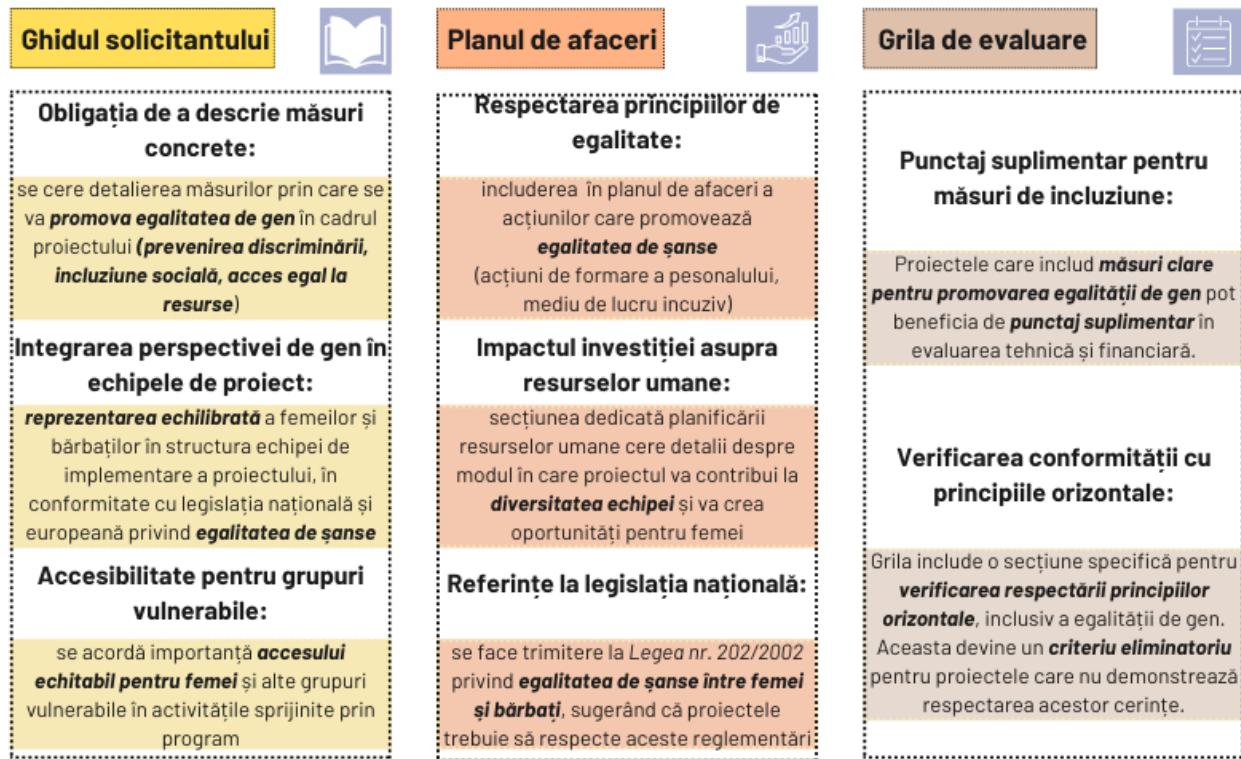


Figura 12. Abordarea egalității de gen în cadrul ghidului, planului de afaceri și grilei de evaluare a IMM-urilor din Programul Regional Nord-Vest 2021-2027

În concluzie, documentele strategice analizate demonstrează o integrare progresivă a dimensiunii de gen în cadrul proceselor de selecție și implementare a proiectelor. Cu toate acestea, există lacune importante în ceea ce privește monitorizarea și măsurarea impactului măsurilor privind egalitatea de gen.

3.2. Planuri de dezvoltare

Se remarcă corelarea PR Nord-Vest 2021-2027 cu alte documente strategice, precum Planul de Dezvoltare Regională pentru Regiunea Nord-Vest (PDR NV). Direcția curentă de dezvoltare regională se încadrează într-un context caracterizat de preocupări continue la nivel regional privind dezvoltarea resurselor umane și a competitivității economice. Astfel, preocuparea curentă la nivel regional este influențată de documentele strategice precedente care au creat un cadru favorabil pentru includerea tot mai explicită a dimensiunii de gen și a politicilor și măsurilor care urmăresc creșterea nivelului egalității de gen în regiune.

De exemplu, începând din exercițiile de programare anterioare, *Documentul Regional de Programare a Dezvoltării Resurselor Umane Transilvania de Nord 2007-2013* a acordat o atenție specială *egalității de șanse* în cadrul priorităților orizontale (p. 68). Astfel, s-a propus reducerea discriminării de gen în educație, în rata de ocupare și cea a șomajului, cu accent deosebit pe

echilibrarea raportului dintre viața personală și cea profesională prin măsuri dedicate distribuirii echitabile a responsabilităților și integrarea sustenabilă a populației feminine pe piața muncii după concediile de maternitate. De asemenea, *Documentul Regional de Programare Competitivitate Economică 2007-2013* a Regiunii Nord-Vest includea o serie de informații privind piața muncii, instruirea profesională și dezvoltarea resurselor umane ce pot constitui un fundament solid pentru elaborarea unor măsuri concrete privind egalitatea de gen în regiune. Astfel, deși nu sunt specificate diferențe de gen în productivitatea muncii, tendințele generale sugerează un *context favorabil pentru aplicarea politicilor dedicate egalității de gen*.

Planul de Dezvoltare Regională Nord-Vest 2014-2020 continuă preocupările din perioadele anterioare prin integrarea dimensiunii de gen ca **principiul transversal**. Egalitatea de gen este menționată în contextul principiilor generale de nediscriminare și incluziune socială, dar fără detalierea unor obiective, măsuri specifice sau indicatori clari pentru monitorizare. Astfel, PDR 2014-2020 este deficitar din perspectiva monitorizării impactului asupra egalității de gen iar urmărirea progresului din această perspectivă este dificilă.

În perioada curentă de referință, *Planul de Dezvoltare Regională Nord-Vest 2021-2027* (PDR NV) prezintă o evoluție pozitivă privind consolidarea dimensiunii de gen prin identificarea egalității de gen ca o componentă esențială a incluziunii sociale, cu referințe specifice la măsuri pentru reducerea decalajelor existente. De asemenea, PDR 2021-2027 introduce indicatori dezagregați pe sexe pentru evaluarea impactului proiectelor în mod diferențiat asupra femeilor și bărbaților.

Astfel, PDR 2021-2027 scoate în evidență **decalaje de gen mai mari din perspectiva șomajului, femeile deținând o pondere de 58,3% în piața muncii, comparativ cu 77,2% bărbați, evidențiind astfel vulnerabilitatea economică a populației feminine**, al cărui nivel crește în perioadele de criză economică. Cu o participare echilibrată în educație, se remarcă **segregarea de gen pe orizontală, femeile având o reprezentare mai scăzută în anumite domenii tehnice și profesionale**. De asemenea, documentul scoate în evidență o serie de **disparități notabile între mediul urban și cel rural în ceea ce privește accesul femeilor la educație și locuri de muncă bine remunerate**. Cu toate acestea, planul de dezvoltare menționează și face trimitere la o serie de măsuri, politici și strategii care susțin egalitatea de gen, precum:

- *Corelarea cu Obiectivul Specific 4 al Politicii Europene de Coeziune*: promovarea muncii decente și creșterii economice, cu accent pe îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru femei și persoane vulnerabile;
- *Educație și formare profesională*: programe dedicate pentru sprijinirea femeilor în domenii tehnice și antreprenoriale, astfel încât să se reducă decalajele de gen în sectoarele emergente;
- *Incluziune socială*: îmbunătățirea accesului femeilor la servicii sociale, educație și îngrijirea sănătății; combaterea discriminării și promovarea incluziunii femeilor din comunitățile defavorizate;
- *Strategia Regională pentru Mobilitate Durabilă*: asigurarea accesului echitabil al femeilor și bărbaților la locuri de muncă și servicii esențiale;
- *Programe de Dezvoltare Rurală*: sprijinirea antreprenariatului feminin și a inițiativelor locale pentru implicarea activă a femeilor în dezvoltarea comunităților rurale.

Analizând evoluția nivelului de integrare a dimensiunii de gen în planurile de dezvoltare regională, se remarcă trecerea de la abordarea egalității de gen ca principiu general, fără detalii sau măsuri specifice (PDR NV 2014-2020), la introducerea unor obiective și acțiuni care vizează promovarea egalității de gen ca principiu orizontal în toate sectoarele și la integrarea indicatorilor dezagregați pe sexe pentru o monitorizare eficientă (PDR NV 2021-2027).

Prin urmare, politica curentă de dezvoltare regională Nord-Vest se aliniază la obiectivele specificate în [Planul de acțiune pentru egalitatea de gen](#) al Comisiei Europene care vizează *promovarea egalității de gen și emanciparea femeilor și fetelor în toate acțiunile externe ale Uniunii Europene*. PDR NV 2021-2027 oferă, astfel, o serie de măsuri integrate în strategia de dezvoltare. Deși sunt menționate preocupări privind egalitatea de gen și incluziunea socială, este necesară o implementare mai detaliată și dedicată pentru reducerea disparităților de gen, în special în domeniul muncii, educației și accesului echitabil la resurse economice.

3.3. Strategii și planuri de măsuri pentru asigurarea egalității de gen

Cadrul stabilit de [Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025](#) a UE încurajează statele membre în abordarea intersecțională privind implementarea egalității de gen, având ca obiective, printre altele, măsuri pentru asigurarea [transparentei salariale](#), [echilibrului de gen în posturile de decizie](#) și [combaterii stereotipurilor de gen](#). Măsuri precum cele ce asigură participarea echitabilă la decizii, accesul egal la educație și reducerea disparităților de gen în piața muncii sunt instrumente indirecte extrem de utile la dezvoltarea inițiativelor antreprenoriale la nivel regional într-o manieră care se aliniază principiilor diversității, echității și incluziunii în mediile socio-profesionale.

La nivel național, o serie de strategii aprobate prin hotărâri de guvern în ultimii ani (Tabel 11) evidențiază preocuparea tot mai mare a autorităților responsabile pentru abordări integratoare de gen. Începând cu anul 2018, cadrul legislativ a fost aliniat la obiectivele UE privind [atingerea ODD-urilor](#), inclusiv obiectivul 5 – egalitatea de gen.

Tabel 11. Cadrul legislativ privind echilibrul dintre viața privată și cea profesională

Cadrul legislativ	Prevederi
Strategia Națională pentru atingerea Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă ale României 2030 din 9 nov. 2018	Strategia publicată de Guvern face referire la ODD 5 - Egalitatea de gen , enumerând măsurile legislative existente (enumerate mai sus) și măsurile propuse pentru atingerea obiectivelor.
HOTĂRÂRE DE GUVERN nr. 365/24.05.2018	HG privind aprobarea Strategiei naționale de încurajare a reconcilierii vieții profesionale cu viața de familie și viața privată pentru perioada 2018-2021 și a Planului operațional de implementare a strategiei.
HOTĂRÂRE DE GUVERN nr. 365/24.05.2018	HG privind aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și a Planului operațional pentru implementarea Strategiei.
HOTĂRÂRE DE GUVERN nr. 1.547/2022	HG aprobă Strategia națională pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru prevenirea și combaterea violentei în familie pentru perioada 2022-2027 .

Strategia națională privind incluziunea socială și reducerea sărăciei 30/03/2022

Deși strategia pentru perioada 2022-2027 nu se referă în mod specific la gen, aceasta se referă la **dezvoltarea competențelor digitale** la toate nivelurile **educaționale pentru a reduce discrepanțele digitale și pentru a crește incluziunea socio-economică a populației generale.**

Prin [HG nr. 365/24.05.2018](#) s-au aprobat strategia națională și planul operațional de implementare a acesteia, dedicate promovării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați. Pe de o parte, [Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2018-2021](#) își propune să abordeze problemele structurale care împiedică progresul social și economic al femeilor, integrând directive europene privind egalitatea de tratament în muncă și concediul pentru creșterea copilului. Pornind de la premisa că inegalitățile de gen sunt rezultatul unor relații istorice de putere inegale între femei și bărbați, aceste relații ducând la discriminarea femeilor și împiedicând participarea lor deplină la viața socială și economică, strategia evidențiază că egalitatea de șanse nu se limitează doar la domeniul public, ci include și relațiile din viața privată. Se vizează, astfel, câteva măsuri specifice în cadrul unor domenii prioritare care vizează aspecte de egalitate de gen în mediile socio-profesionale, precum:

1. *Educație și combaterea stereotipurilor:*

- a. combaterea prejudecăților de gen prin integrarea acestui principiu în curricula școlară și prin promovarea carierelor STEM (știință, tehnologie, inginerie și matematică) pentru fete;
- b. programe de mentorat și formare pentru fete, care să le sprijine în alegerea unor cariere variate și să le ofere încredere în propriile abilități.

2. *Piața muncii și incluziune economică:*

- a. măsuri de reducere a diferențelor de ocupare și salarizare între femei și bărbați; se urmărește sprijinirea femeilor pentru a accesa locuri de muncă în domenii dominate de bărbați și promovarea antreprenoriatului feminin, în special în mediul rural;
- b. promovarea reconversiei profesionale ca măsură pentru integrarea femeilor pe piața muncii;
- c. implementarea unor politici care să faciliteze echilibrul dintre viața profesională și cea de familie, prin concedii flexibile, servicii de îngrijire a copiilor și programe de lucru adaptate nevoilor familiilor.

Pentru atingerea acestor obiective, strategia propune o serie de măsuri instituționale implementate prin intermediul ANES precum: *introducerea cotelor de gen în administrația publică, organizarea de cursuri de formare și mentorat pentru femei în funcții de conducere și evaluarea impactului politicilor guvernamentale asupra egalității de gen.*

Pe de altă parte, [Planul Operațional de Acțiuni](#) pentru implementarea acestei strategii include măsuri pentru consolidarea capacității ANES prin alocarea de resurse adecvate și implementarea unui sistem eficient de monitorizare a respectării legislației privind egalitatea de șanse. Se propune integrarea perspectivei de gen în toate politicile și programele guvernamentale, aplicarea bugetării sensibile la gen și reducerea decalajelor economice prin programe de formare și sprijin pentru antreprenoriatul feminin. Se oferă, astfel, un cadru clar pentru eliminarea

inegalităților de gen care, pentru implementare, necesită o abordare intersecțională prin cooperarea autorităților centrale, regionale și locale și a societății civile.

Prin [HG 1.547/19.12.2022](#) a fost aprobată [Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați 2022-2027](#), demonstrând astfel continuitate în cadrul legislativ privind egalitatea de gen. Strategia vine ca un răspuns necesar și actual la provocările în materie de echitate de gen la nivel național, vizând eliminarea discriminării și crearea unui mediu în care atât femeile cât și bărbații au oportunități egale de dezvoltare și afirmare. Astfel, **obiectivul principal** al strategiei constă în *promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate sferele vieții sociale, economice și politice*. Acest demers vizează *eliminarea tuturor formelor de discriminare și asigurarea accesului egal la educație, la piața muncii și la pozițiile de decizie*. În esență, strategia urmărește să construiască o societate în care drepturile și responsabilitățile sunt distribuite echitabil între femei și bărbați, iar oportunitățile de dezvoltare personală și profesională nu sunt condiționate de gen.

Pentru a sprijini acest obiectiv general, strategia își propune să **elimine stereotipurile și prejudecățile de gen din sistemul educațional**. Prin introducerea perspectivei de gen în curriculum și prin revizuirea manualelor școlare, se urmărește formarea unor generații care înțeleg și practică echitatea încă din primii ani de școală. Educația incluzivă și formarea continuă a cadrelor didactice sunt esențiale pentru a preveni perpetuarea stereotipurilor în societate.

Un alt obiectiv important este **reducerea disparităților salariale și a ratei scăzute de ocupare în rândul femeilor**. În acest sens, strategia promovează transparența salarială și aplicarea unor politici echitabile de ocupare a forței de muncă. O atenție deosebită este acordată eliminării barierelor care împiedică femeile să acceseze locuri de muncă bine remunerate și domenii în care sunt subreprezentate. Crearea unui **echilibru între viața profesională și cea personală** este, de asemenea, o prioritate. Implementarea unor politici care sprijină munca flexibilă, concediul paternal și împărțirea echitabilă a responsabilităților familiale între femei și bărbați reprezintă pași esențiali în această direcție. Echilibrul muncă-viață personală este văzut ca o condiție fundamentală pentru creșterea gradului de participare a femeilor pe piața muncii. **Participarea echitabilă a femeilor în procesele decizionale** constituie un alt obiectiv strategic. Se urmărește stimularea accesului femeilor la funcții de conducere în administrația publică și în sectorul privat. Programele de formare și mentorat sunt menite să sprijine femeile în dezvoltarea competențelor necesare pentru a ocupa poziții de leadership și pentru a contribui la procesul decizional.

Pentru a atinge aceste obiective, strategia propune o serie de **măsuri concrete**. În **educație**, introducerea noțiunilor de egalitate de gen în programele școlare și revizuirea manualelor sunt pași esențiali pentru eliminarea stereotipurilor. Profesorii vor beneficia de programe de formare pentru a înțelege și promova egalitatea de gen în procesul educațional. Pe **piața muncii**, se va implementa **transparența salarială** și se vor dezvolta **politici de ocupare echitabile**. Angajatorii vor fi încurajați să promoveze echitatea în evaluarea și remunerarea angajaților. **Antreprenoriatul feminin** va fi sprijinit prin programe de finanțare și mentorat dedicate femeilor. Pentru **echilibrul dintre viața profesională și cea personală**, strategia propune adoptarea muncii flexibile și facilitarea concediului paternal. Dezvoltarea **serviciilor de îngrijire pentru copii** și persoane dependente va susține familiile active pe piața muncii. În domeniul participării la procesul decizional, se vor organiza programe de formare și mentorat pentru femeile interesate de funcții de conducere. Instituțiile publice și companiile private vor fi încurajate să adopte politici care promovează **echilibrul de gen în pozițiile de leadership**. Pentru a asigura integrarea perspectivei

de gen în toate politicile publice, se va introduce **bugetarea sensibilă la gen** și se vor dezvolta **mecanisme de evaluare a impactului politicilor asupra egalității de gen**.

Responsabilitatea implementării măsurilor revine ANES, care coordonează și monitorizează aplicarea strategiei. Ministerul Educației, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, inspectoratele școlare și administrațiile locale au roluri specifice în aplicarea măsurilor la nivel național și regional, în timp ce unitățile COJES vor asigura implementarea măsurilor la nivel local. Rezultatele preconizate ale aplicării măsurilor folosind aceste mecanisme de implementare includ aspecte ce țin de reducerea diferențelor de gen în educație, pe piața muncii și în procesul decizional, creșterea numărului de femei în poziții de conducere și promovarea muncii flexibile pentru facilitarea echilibrului dintre viața profesională și cea personală, precum și conștientizarea importanței egalității de gen și eliminarea stereotipurilor.

Un exemplu de implementare, la nivel instituțional, a acestor obiective și măsuri naționale este reprezentat de [Planul de egalitate de gen 2023-2027](#) al SGG (Fig. 13). Acesta include o serie de obiective și măsuri pentru a implementa principiile egalității de gen, diversității și incluziunii în mediul profesional (Fig. 10), reprezentând un demers esențial pentru promovarea echității și diversității în cadrul tuturor instituțiilor. Planul urmărește consolidarea unui mediu de lucru incluziv și echitabil printr-o serie de obiective strategice și măsuri concrete, aliniate atât la Strategia UE pentru Egalitate de Gen 2020-2025, cât și la legislația națională.

Un prim obiectiv este *promovarea echilibrului între viața profesională și cea personală*. În acest sens, se propune implementarea unor **politici de muncă flexibilă**, precum telemunca și programele part-time, și adoptarea de instrumente digitale pentru **eficientizarea comunicării și planificării activităților**. Aceste măsuri sunt menite să reducă stresul angajaților, să crească gradul de satisfacție și să faciliteze îmbinarea responsabilităților profesionale cu cele personale. Se estimează că, prin campanii de conștientizare și evaluări interne, se va consolida o cultură organizațională care valorizează diversitatea și incluziunea.

Un alt obiectiv major este *asigurarea echității de gen în leadership și în procesul decizional*. Planul prevede **instruiri periodice** pentru personalul de conducere și revizuirea documentelor instituționale pentru **integrarea perspectivei de gen**. Se urmărește **creșterea reprezentării femeilor în funcțiile de conducere** și promovarea unui echilibru între bărbați și femei la toate nivelurile ierarhice. Aceste măsuri sunt menite să creeze o **structură decizională mai echitabilă** și să încurajeze o cultură instituțională bazată pe respect și egalitate. Pentru a sprijini *egalitatea de gen în recrutare și evoluția în carieră*, planul propune analizarea detaliată a procedurilor de recrutare și promovare pentru identificarea și eliminarea discriminării de gen. Sunt prevăzute instruiri pentru **prevenirea stereotipurilor și campanii de diseminare a bunelor practici** privind cariera femeilor. Rezultatele preconizate includ un **proces de recrutare transparent, echitabil și accesibil** pentru toți, alături de o creștere a numărului de femei în poziții de leadership.

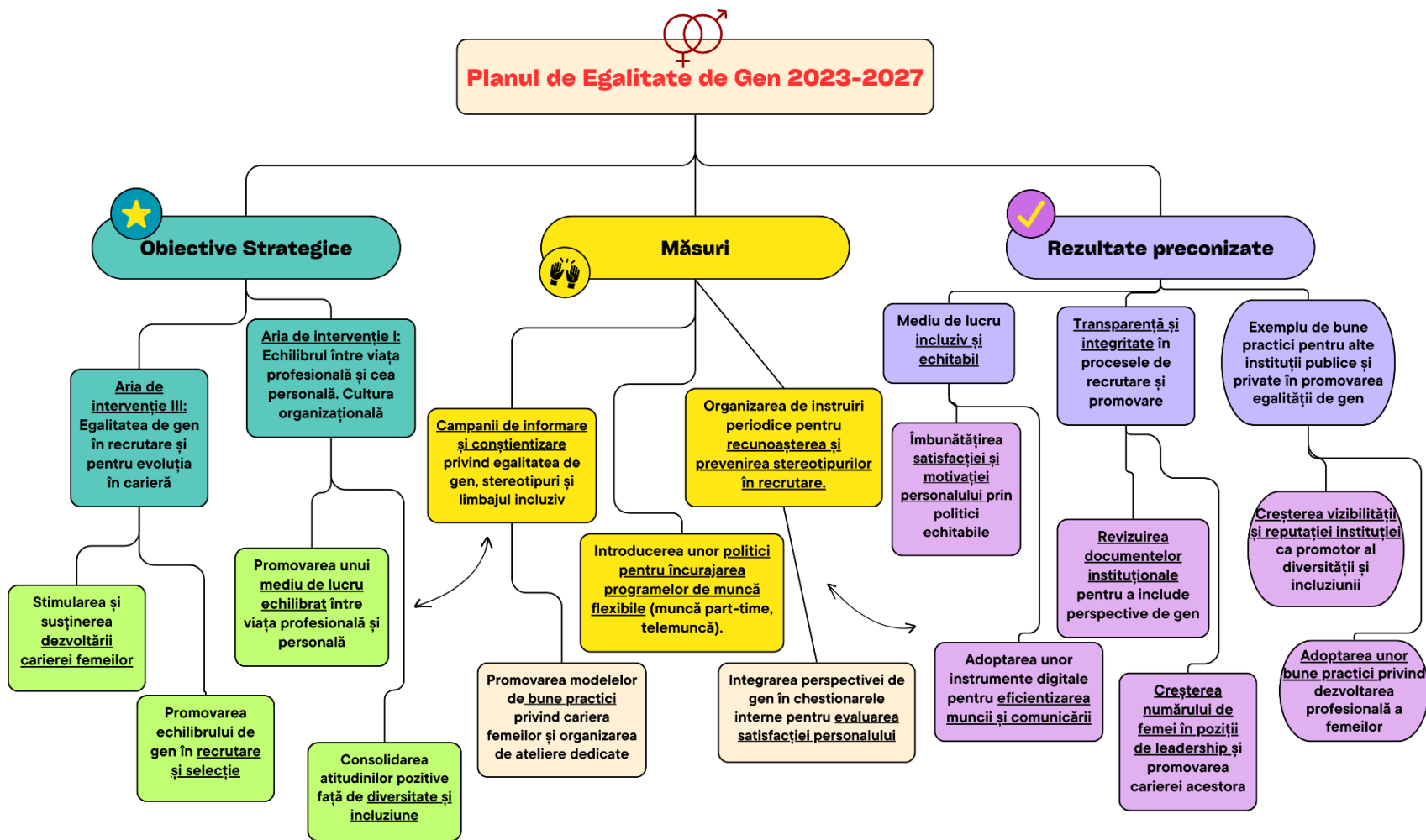


Figura 13. Ariile de intervenție, obiectivele strategice și măsurile incluse în Planul de egalitate de gen 2023-2027 al SGG

Obiectivele strategice la nivel național sunt integrate și adaptate la specificul regional prin intermediul strategiilor de specializare inteligentă¹⁸. Deși nu sunt dedicate exclusiv principiului egalității de gen, strategiile de specializare inteligentă (RIS3) reprezintă un instrument esențial pentru dezvoltarea regională sustenabilă, contribuind la creșterea competitivității economice prin identificarea domeniilor prioritare cu potențial ridicat de inovare. La nivel regional, aceste strategii sunt fundamentate pe analiza resurselor locale, a capacităților de cercetare-dezvoltare (CDI) și a competențelor economice existente, având scopul de a orienta investițiile către sectoarele cu valoare adăugată mare și potențial de creștere. Integrarea dimensiunii de gen în strategiile RIS3 este esențială pentru asigurarea unei dezvoltări echitabile și incluzive. Aceasta presupune identificarea și eliminarea barierelor care împiedică accesul egal al femeilor și bărbaților la oportunitățile generate de tranziția către industrii și servicii emergente.

Deși Regiunea Nord-Vest descrie unui mediu economic dinamic și beneficiază de prezența unor centre educaționale de prestigiu, **disparitățile de gen se manifestă prin diferențe salariale, subreprezentarea femeilor în funcții de conducere și acces limitat la oportunități profesionale în domeniile tehnice**. Pentru a aborda aceste probleme, sunt necesare măsuri personalizate care să răspundă specificului economic și cultural al regiunii. Astfel, [Strategia de Specializare Inteligentă 2021-2027](#) a Regiunii de Dezvoltare Nord-Vest recunoaște importanța echității de gen pentru planificarea strategică, dezvoltarea economică și inovarea regională, dar într-o perspectivă inserată în contextul mai larg al importanței incluziunii sociale și educației. Principalele elemente menționate includ:

1. *Recunoașterea segregării de gen*: sunt identificate inegalități de gen pe piața muncii și în educație, cu referire la alegeri educaționale stereotipizate, precum și lipsa reprezentării echilibrate în domenii cu potențial inovativ (tehnologie, cercetare).
2. *Formarea profesională*: inițiativele pentru dezvoltarea competențelor profesionale sunt structurate strategic pentru întreaga populație, fără măsuri specifice adresate populației feminine (25% dintre participanții la programele de formare profesională sunt femei).
3. *Participare la inovare*: se încurajează colaborările transdisciplinare (de tip *cvadruplu helix*) între universități (sau centre de cercetare), IMM-uri, societate și autorități publice, fără mențiuni despre promovarea femeilor în aceste inițiative.

Prin urmare, în pofida recunoașterii generale a inegalităților de gen, strategia nu oferă măsuri specifice pentru sprijinirea combaterii discriminării, nefiind menționate *programe dedicate* (de mentorat, finanțare sau training special concepute pentru femei antreprenor), *inițiative de sprijin pentru start-up-uri feminine* (nu se urmărește facilitarea accesului femeilor la resurse și oportunități antreprenoriale), *accesul la finanțare* (nu sunt planificate facilități financiare dedicate femeilor antreprenor, limitând astfel capacitatea acestora de a iniția și dezvolta afaceri).

Cu toate acestea, *programele suport pentru IMM-uri, inițiativele pentru inovare și transfer tehnologic*, precum și *formarea în domenii tehnologice* sunt propuneri din domeniul antreprenoriatului și inovării ce se regăsesc în strategia regională și care constituie un punct bun de pornire spre o dezvoltare regională echilibrată, cu potențial echitabil odată inclusă perspectiva echității de gen. De exemplu, **Regiunea Värmland** din Suedia include în strategia de specializare

¹⁸ Detalii despre rolul RIS3 pot fi accesate în documentul explicativ al Comisiei Europene: [The Role of Smart Specialisation in the EU Research and Innovation Policy Landscape](#).

inteligentă¹⁹ măsuri dedicate pentru sprijinirea antreprenoriatului feminin și leadership-ului într-o abordare integrată. Deși nu includ componente specifice pentru antreprenoriatul feminin, **Regiunile Navarra**²⁰ (Spania) și **Grand Est**²¹ (Franța) promovează incluziunea socială și echitatea în formare profesională. Recunoașterea importanței diversității (pentru o dezvoltare echitabilă și pentru a crește nivelul de inovare la nivel regional) se regăsește în strategiile regiunilor **Baden-Württemberg**²² (Germania) și **Pomerania**²³ (Polonia), dar, de asemenea, fără implementarea unor măsuri specifice dedicate populației feminine (Fig. 14).

Strategiile de Specializare Inteligentă la nivel european vizează, la modul general, o dezvoltare echilibrată, strategică, cu focus pe inovare, diversitate și echilibru socio-economic. Cu toate acestea, multe dintre aceste documente strategice (inclusiv cel aferent Regiunii Nord-Vest din România) integrează perspectiva egalității de gen la nivel general, fără a include măsuri concrete de combatere a discriminării, reducere a stereotipurilor de gen și susținere a dezvoltării profesionale pentru populația feminină, femeile înregistrând în continuare procente mult mai reduse în ceea ce privește antreprenoriatul, pozițiile de conducere sau cele de management. Cu toate acestea, exemplele de bune practici (precum cel al Suediei) pot fi folosite drept reper pentru dezvoltarea și adaptarea strategiilor existente pentru a reda o viziune mai clară asupra nivelului inegalității de gen la nivel regional și a măsurilor necesare pentru combaterea acesteia.

¹⁹ Strategia de Specializare Inteligentă a Regiunii *Värmland* (Suedia) poate fi consultată aici: [RIS3 Priorities](#)

²⁰ Strategia de Specializare Inteligentă a Regiunii *Navarra* (Spania) poate fi consultată aici: [Navarra](#)

²¹ Strategia de Specializare Inteligentă a Regiunii *Grand Est* (Franța) poate fi consultată aici: [Region Grand Est](#)

²² Strategia de Specializare Inteligentă a Regiunii *Baden-Württemberg* (Germania) poate fi consultată aici: [Innovationsstrategie Baden-Wurttemberg](#)

²³ Strategia de Specializare Inteligentă a Regiunii *Pomerania* (Polonia) poate fi consultată aici: [Pomorskie 2030](#)

REGIUNEA	ANTREPRENORAT	MEDIUL PROFESIONAL	BUNE PRACTICI
Värmland (Suedia)	Integrarea explicită a perspectivei de gen în deciziile antreprenoriale, sprijin pentru femeile antreprenoare și combaterea segregării de gen. Peste 50 de inițiative documentate pentru susținerea antreprenoriatului feminin. ✓	Combaterea segregării de gen în educație și muncă, promovarea leadership-ului feminin. 45% din programele profesionale includ obiective de gen. ✓	Integrarea transversală a genului în toate deciziile și inițiativele antreprenoriale și profesionale.
Navarra (Spania)	Măsuri pentru reducerea șomajului în rândul femeilor și tinerilor, fără inițiative clare pentru antreprenoriat feminin. Aproximativ 30% dintre inițiativele antreprenoriale vizează femeile. ✓	Incluziune în formare și reducerea șomajului în rândul tinerilor. 35% din inițiativele de formare vizează echitatea de gen. ✓	Accent pe reducerea șomajului feminin și formare echitabilă pentru tineri.
Baden-Württemberg (Germania)	Referințe generale la diversitate și incluziune, fără măsuri concrete pentru antreprenoriat feminin. ✗	Promovarea diversității în tehnologie și inovare. Femeile reprezintă doar 20% din sectorul tehnologic. ✓	Promovarea generală a diversității în inovare și tehnologie.
Grand Est (Franța)	Promovare generală a echității în afaceri și educație. ✗	Egalitate de șanse în formare profesională. Femeile ocupă 30% din posturile de management. ✓	Egalitate de șanse în educație și formare profesională.
Emilia-Romagna (Italia)	Participarea femeilor și tinerilor în procese de inovare. Doar 25% dintre inițiative includ femeile. ✓	Implicarea femeilor în tranziția digitală. Aproximativ 40% din inițiative vizează echitatea în educație și formare. ✓	Implicarea femeilor și tinerilor în procese de inovare și digitalizare.
Nord-Vest (România)	Identificarea problemelor de gen pe piața muncii. Proportia femeilor antreprenoare este de 20%. ✗	Combaterea segregării de gen în educație și piața muncii. Femeile reprezintă 25% din angajații din sectoarele tehnologice. ✓	Identificarea problemelor de gen în educație și muncă, fără măsuri concrete.
Pomerania (Polonia)	Focalizare pe competențe viitoare și atragerea talentelor. ✓	Formare profesională generală, fără măsuri detaliate pentru gen. Doar 18% din programele de formare includ obiective de gen. ✗	Focalizare pe competențe viitoare și atragerea talentelor.

Figura 14. Analiză comparativă a RIS3 din cadrul regiunilor partenere din DEBUTING privind măsurile incluse în antreprenoriat și mediul profesional pentru asigurarea egalității de gen

3.4. *Bune practici în implementarea egalității de gen în mediul socio-economic*

Abordările de tip top-down prezentate în capitolele anterioare pot fi dublate de abordări bottom-up pentru promovarea egalității de gen în mediul socio-economic. Astfel de abordări sunt considerate *bune practici* de referință. Proiectul DEBUTING promovează bunele practici identificate în cadrul regiunilor europene partenere în proiect cu scopul de a (1) le cuantifica și (2) de a le replica la nivelul spațiului european. Până în acest moment au fost identificate **peste 50 de exemple de bune practici** în cadrul proiectului. Majoritatea acestora fac referire la bune practici privind *transferul de cunoștințe* (în promovarea și implementarea principiilor egalității de gen), *business/antreprenoriat* (prin promovarea și susținerea inițiativelor antreprenoriale ale femeilor) și *IT și tehnologie* (prin dezvoltarea programelor de mentorat și training pentru tinerele interesate de dezvoltarea competențelor tehnice și digitale) (Fig. 15).

La nivelul Regiunii Nord-Vest au fost identificate (până în acest moment) 4 astfel de bune practici, centrate pe promovarea antreprenoriatului feminin și crearea unor rețele care susțin colaborarea sustenabilă la nivel regional.

Consortiul Clusterelor din Transilvania de Nord (TCIC) este un exemplu de **colaborare intersectorială** și un model de bună practică în promovarea egalității de gen și competitivității IMM-urilor din Regiunea Nord-Vest a României. Inițiat în 2016 și formalizat în 2022 sub forma ONG-ului *Asociația SMART TRANSYLVANIA*, consorțiul reunește șase cluster sectoriale: *Transylvanian Furniture Cluster*, *Transylvania IT Cluster*, *AgroTransylvania Cluster*, *Transylvania Energy Cluster*, *Transylvania Creative Industries Cluster* și *Romanian New Materials Cluster*. Într-un context în care România nu dispune de o politică națională dedicată clusterelor, TCIC a apărut ca un răspuns la nevoia de consolidare a ecosistemului regional de inovație și dezvoltare economică. Consorțiul urmărește să sprijine IMM-urile prin **creșterea competitivității, inovării** și internaționalizării acestora, propunându-și să **promoveze egalitatea de gen în pozițiile de leadership** și să creeze o **cultură colaborativă** bazată pe incluziune și diversitate.

TCIC funcționează ca un **ecosistem integrat**, desfășurând activități comune care includ lobby pentru politici publice, dezvoltare de infrastructuri și resurse partajate, precum și implementarea de proiecte regionale și europene. Beneficiarii principali sunt companiile membre, universitățile, instituțiile de cercetare și autoritățile publice. De asemenea, consorțiul se implică activ în procesele de consultare și monitorizare a politicilor regionale, fiind reprezentat în *Comitetul de Monitorizare al Programului Regional Nord-Vest 2021-2027*. Un element distinctiv al TCIC este **promovarea leadership-ului feminin**, reflectat în faptul că jumătate dintre clusterelor membre sunt conduse de femei-manager. Această abordare a contribuit la **construirea unei imagini puternice a femeilor în ecosistemul antreprenorial al regiunii**, subliniind rolul lor activ în inovare și luarea deciziilor strategice. Modelul promovat de TCIC demonstrează cum practicile colaborative pot susține implementarea unor politici de egalitate de gen, atât în mediul privat, cât și în cel public.

Programul *Femeia Antreprenor*, derulat la nivel național de Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului și implementat prin oficiile teritoriale la nivelul regiunilor de dezvoltare, reprezintă un exemplu remarcabil de susținere a egalității de gen și dezvoltare sustenabilă a afacerilor, adresându-se femeilor care dețin sau administrează afaceri.

Implementată (și) în Regiunea Nord-Vest a României, inițiativa își propune să **reducă prejudecățile de gen** și să **sprijine antreprenoriatul feminin** prin acces la resurse financiare, formare profesională și mentorat. Cu un buget impresionant de 44 de milioane de euro pentru edițiile din 2022 și 2024, finanțarea unui proiect este de maxim 40.000 euro, care acoperă 95% din cheltuielile eligibile, precum achiziția de echipamente tehnologice, spații de lucru, cursuri intensive și pachete digitale. Printr-o ediție pilot desfășurată la Cluj-Napoca, au fost oferite sesiuni gratuite de coaching (97 de ore de mentorat), prin intermediul a 18 antrenori, pentru 23 de femei antreprenor, sprijinind astfel dezvoltarea unei economii locale incluzive și reducând barierele de gen în antreprenoriat.

Programul contribuie la **echilibrarea vieții profesionale și personale a femeilor**, recunoscând provocările unice cu care acestea se confruntă. De asemenea, inițiativa sprijină **integrarea femeilor în rețele de afaceri și promovează colaborarea între sectorul public și cel privat pentru reducerea inegalităților de gen**. Implementarea programului a generat un impact semnificativ asupra comunității antreprenoriale din Regiunea Nord-Vest. **Creșterea numărului de afaceri conduse de femei și dezvoltarea rețelelor de sprijin** demonstrează succesul acestui model. Coaching-ul pro bono, oferit de Agenția pentru IMM-uri din Cluj, a contribuit la **dezvoltarea competențelor de leadership și la crearea unui mediu de afaceri incluziv**, facilitând crearea de noi locuri de muncă și sprijinind creșterea economică regională.

[Asociația Femeilor de Afaceri din Cluj-Napoca](#) (AFA Cluj), reprezintă o practică remarcabilă de promovare a egalității de gen și susținere a antreprenoriatului feminin în Regiunea Nord-Vest a României. Fondată în urmă cu 20 de ani, AFA este o organizație voluntară formată din **50 de femei de afaceri** care se implică activ în inițiative menite să sprijine incluziunea socială, educația, sănătatea și dezvoltarea comunității. AFA Cluj își atinge obiectivele prin organizarea de evenimente de networking, proiecte comunitare și inițiative educaționale.

De exemplu, *Proiectul SHEInspire* aduce laolaltă antreprenoare consacrate și aspiranți, pentru a împărtăși povești de succes și a inspira noi generații de lideri. *Romania InfoPoint* este o platformă finanțată guvernamental ce oferă informații esențiale despre reglementările de afaceri, oportunitățile de finanțare și piața muncii pentru diaspora română. De asemenea, *CuGet Competition* este o inițiativă destinată tinerilor cu vârste între 14-25 de ani care îi încurajează să exploreze domeniul antreprenorial și să-și dezvolte abilitățile personale. Pentru promovarea și integrarea sustenabilă a antreprenoriatului feminin, AFA Cluj organizează anual *Female Excellence Ball*, un eveniment menit să elogieze realizările femeilor și să promoveze recunoașterea contribuțiilor acestora la nivel comunitar. Prin intermediul acestor evenimente, organizația pune în lumină realizările femeilor și încurajează comunitatea să le **recunoască rolul important în economie**, în timp ce inițiativele de educație și formare adresate tinerilor susțin **egalitatea de șanse încă de la începutul carierei** lor, contribuind la **schimbarea mentalităților** pe termen lung.

De-a lungul anilor, AFA Cluj a avut un impact semnificativ asupra comunității regionale. Anual, **peste 100 de femei antreprenoare** beneficiază de mentorat prin proiectul *SHEInspire*, iar **mai mult de 1.000 de tineri** au fost implicați în *competiția CuGet*. De asemenea, în fiecare an, peste 60 de participanți sunt omagiați în cadrul evenimentului *Female Excellence Ball*. Prin astfel de activități inovatoare și orientate către comunitate, organizația a creat un model replicabil pentru alte regiuni interesate de reducerea inegalităților de gen și de sprijinirea antreprenoriatului feminin.

Asociația Mamprenoare, inițiată în Cluj-Napoca, reprezintă o practică exemplară în promovarea egalității de gen și sprijinirea antreprenoriatului feminin, în special pentru mamele care își doresc să își dezvolte propriile afaceri. Inițiativa abordează problemele unice cu care se confruntă femeile în România, cum ar fi dificultatea de a echilibra ambițiile profesionale cu responsabilitățile familiale și lipsa unor rețele de suport dedicate. Printr-o abordare integrată, asociația oferă sprijin structurat prin comunități locale, programe educaționale flexibile, mentorat personalizat și activități de promovare. Statutul de bună practică al acestei asociații derivă din caracterul său inovator și incluziv. În cadrul asociației se îmbină crearea unor rețele puternice de sprijin offline și online cu instruirea practică în marketing, vânzări, management financiar și leadership, colaborând activ cu organizații guvernamentale, ONG-uri și companii private pentru a influența politici publice și a extinde resursele disponibile membrilor săi. În plus, structura sa adaptabilă, care ia în considerare nevoile mamelor prin evenimente flexibile și atenție la echilibrul muncă-viață personală, asigură un impact semnificativ asupra vieții beneficiarilor și asupra economiei locale. Această inițiativă demonstrează cum o comunitate bine organizată, bazată pe mentorat și networking, poate depăși barierele culturale și financiare pentru a sprijini femeile în antreprenoriat.

Implementarea și promovarea unor astfel de bune practici (precum cele identificate în Regiunea Nord-Vest) aduc un beneficiu semnificativ la nivel regional. Creșterea vizibilității acestora este o măsură extrem de utilă pentru a evidenția avantajele egalității de gen în mediul socio-economic și pentru a oferi populației tinere (în special femeilor) exemple de succes în accesarea în mediul antreprenorial. De asemenea, bunele practici care contribuie la dezvoltarea echitabilă a competențelor tehnice și digitale ale fetelor/femeilor contribuie la formarea unui segment în piața muncii de care pot beneficia companiile din domenii emergente prin extinderea bazinului de recrutare.

REGIUNILE PARTENERE - PROIECTUL DEBUTING

BUNE PRACTICI ÎN IMPLEMENTAREA EGALITĂȚII DE GEN

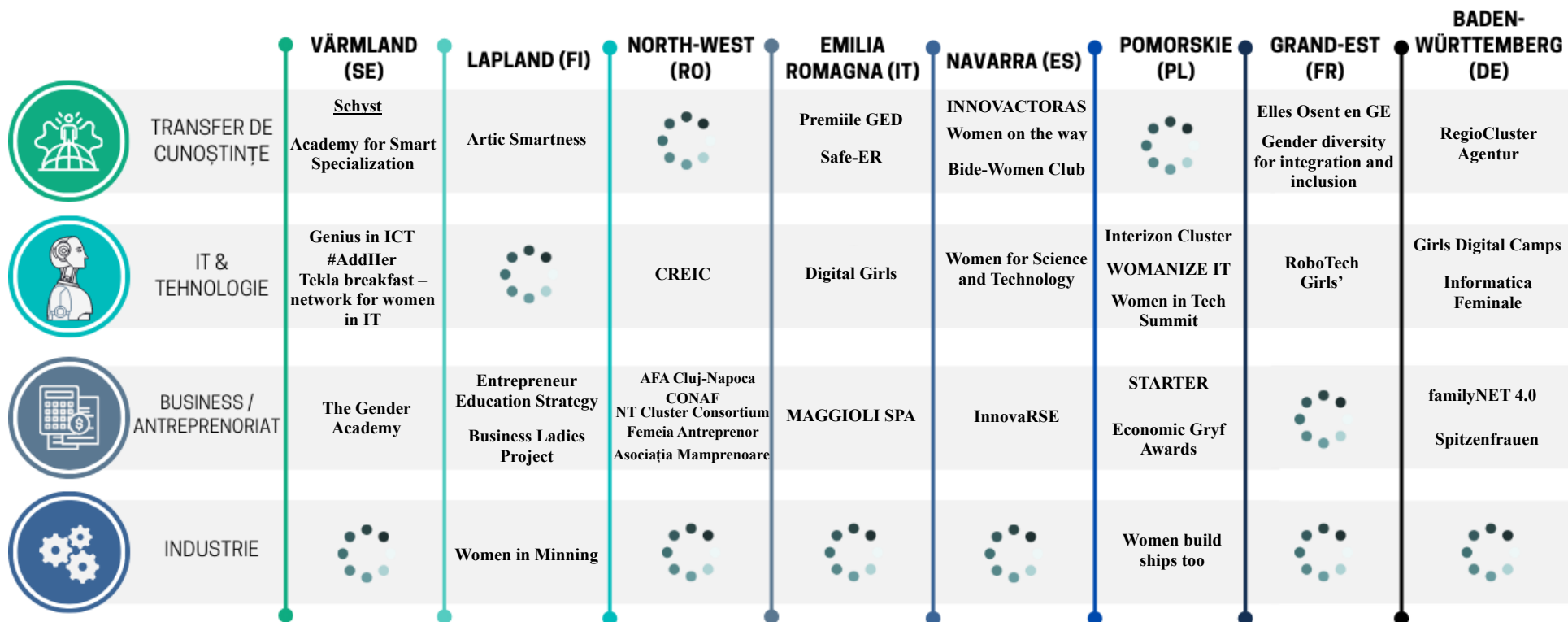


Figura 15. Analiză comparativă a bunelor practici din cadrul regiunilor partenere din DEBUTING, pe domeniile vizate

4. Măsuri propuse pentru implementarea egalității de gen în Regiunea Nord-Vest

Implementarea egalității de gen în Regiunea Nord-Vest nu poate fi analizată (doar) izolat, ci trebuie privită în contextul mai larg al politicilor și inițiativelor naționale. Evoluția cadrului legislativ, strategiile guvernamentale și măsurile adoptate la nivel național influențează direct posibilitățile și provocările întâmpinate la nivel regional.

Prin urmare, pentru a identifica măsuri eficiente și aplicabile în Regiunea Nord-Vest, este esențială o evaluare care să ia în considerare atât progresele, cât și blocajele existente la nivel național, asigurând astfel o abordare coerentă și sustenabilă. Acest capitol prezintă punctele forte și dezavantajele implementării de gen la nivel național pe baza cărora sunt, ulterior, analizate



avantajele și dezavantajele la nivel regional privind dimensiunea de gen. Măsurile și instrumentele propuse sunt personalizate în funcție de elementele identificate în cele două scări de analiză, astfel încât acestea să răspundă contextului socio-economic și cultural specific regiunii.

România dispune de un cadru legislativ solid în domeniul egalității de gen, aliniat la standardele internaționale și europene, ceea ce creează premisele necesare pentru implementarea unor politici eficiente și la nivel regional. Existența unor instituții dedicate, precum CONES, COJES și ANES, contribuie la dezvoltarea strategiilor naționale și la aplicarea acestora în teritoriu, facilitând coordonarea inițiativelor regionale.

În mediul privat, legislația sancționează discriminarea de gen și prevede mecanisme pentru echitate salarială și echilibrul dintre viața profesională și cea personală. Aceste reglementări creează un cadru favorabil pentru integrarea măsurilor de egalitate de gen în strategiile de dezvoltare economică regională,

Figura 16. Analiza SWOT a implementării egalității de gen la nivel național, cu impact la nivel regional

oferind oportunități pentru promovarea unui mediu de muncă incluziv și echitabil.

Totodată, introducerea egalității de gen în politicile educaționale și sociale sprijină schimbarea mentalităților pe termen lung, având un impact direct la nivel regional prin reducerea stereotipurilor și creșterea gradului de conștientizare. Implementarea unor bune practici la nivel local, susținute de un cadru legislativ favorabil, poate accelera progresul în domeniul egalității de șanse, contribuind la o dezvoltare economică și socială echilibrată în toate regiunile țării.

Cu toate acestea, în ciuda cadrului legislativ bine conturat, implementarea efectivă a politicilor de egalitate de gen întâmpină dificultăți semnificative la nivel național, având un impact direct asupra progresului regional. Unul dintre principalele obstacole este aplicarea deficitară a legislației existente, în special din cauza lipsei de coordonare și monitorizare eficientă a obiectivelor stabilite în strategiile naționale. Organismele responsabile, precum COJES, nu reușesc să implementeze măsuri concrete într-un mod sistematic, ceea ce duce la discrepanțe în aplicarea principiilor egalității de gen între diferitele regiuni ale țării.

Un alt aspect problematic îl constituie abordarea fragmentată a egalității de gen, care este prezentă doar punctual în anumite legi, fără a exista o strategie coerentă de integrare a dimensiunii de gen în toate domeniile de politici publice. Lipsa unor mecanisme eficiente de monitorizare și evaluare face ca raportările să fie, de multe ori, simple formalități, fără un conținut analitic relevant. De exemplu, colectarea insuficientă și neuniformă a datelor dezagregate pe gen constituie o barieră majoră. Lipsa unor indicatori clari pentru monitorizarea progresului și a impactului măsurilor implementate face dificilă fundamentarea deciziilor pe date concrete. Acest aspect afectează regiunile prin imposibilitatea de a adapta politicile la contextul local și la nevoile reale ale populației, perpetuând inegalitățile existente.

În plan economic, egalitatea de gen este afectată de lipsa unor politici publice dedicate împuternicirii economice a femeilor. Nu există prevederi legislative clare privind accesul acestora la finanțare, credite sau programe economice speciale, ceea ce le limitează oportunitățile antreprenoriale și de dezvoltare profesională. La nivel regional, aceste lipsuri conduc la perpetuarea segregării ocupaționale și la o reprezentare insuficientă a femeilor în funcții de conducere. De asemenea, deși legislația prevede remunerație egală pentru muncă egală, lipsesc mecanismele de monitorizare și sancționare care să asigure aplicarea efectivă a acestui principiu. Acest aspect, corelat cu o cultură organizațională predominant masculină în mediul privat și public, persistența stereotipurilor de gen în carieră și discriminarea indirectă, limitează șansele femeilor de a avansa profesional și contribuie la menținerea disparităților salariale.

În ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și cea personală, politicile existente nu sunt suficient promovate sau utilizate. Concediul de îngrijire a copilului, programul flexibil de muncă sau concediul paternal sunt opțiuni puțin accesate din cauza normelor socio-culturale și a lipsei unor măsuri de sprijin. În multe regiuni, infrastructura pentru îngrijirea copiilor și a persoanelor dependente este insuficient dezvoltată, ceea ce afectează în special femeile, limitându-le posibilitățile de angajare și dezvoltare profesională.

Deși România dispune de un cadru legislativ solid și a înregistrat progrese în domeniul egalității de gen, aplicarea concretă a acestor măsuri rămâne insuficientă, ceea ce afectează dezvoltarea regională și perpetuează inegalitățile existente. Lipsa unor mecanisme eficiente de monitorizare, corelată cu dificultăți în colectarea și utilizarea datelor de gen, împiedică

identificarea problemelor specifice fiecărei regiuni și elaborarea unor politici publice adaptate. De asemenea, abordarea fragmentată a egalității de gen și lipsa unei perspective intersecționale reduc eficiența strategiilor de combatere a discriminării, afectând în special grupurile vulnerabile. Totodată, politicile privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală nu sunt utilizate pe scară largă, ceea ce contribuie la menținerea inegalităților pe piața muncii. Astfel, fără măsuri integrate care să coreleze legislația cu inițiative practice la nivel local și regional, progresul în reducerea disparităților de gen va rămâne limitat, subliniind necesitatea unor acțiuni concrete pentru asigurarea unei implementări eficiente și sustenabile a principiilor egalității de gen.

Cu toate acestea, România beneficiază de o serie de oportunități care pot accelera progresul atât la nivel național, cât și regional. Accesul la fonduri europene și internaționale permite dezvoltarea programelor de sprijin pentru antreprenoriatul feminin și integrarea dimensiunii de gen în strategiile economice locale. Creșterea interesului public și instituțional pentru această problemă poate stimula adoptarea unor politici mai eficiente, iar digitalizarea și dezvoltarea competențelor tehnologice oferă șansa de a reduce disparitățile de gen în sectoarele emergente. De asemenea, promovarea educației privind egalitatea de gen încă din școli și universități contribuie la schimbarea mentalităților și la combaterea stereotipurilor care perpetuează segregarea ocupațională.

Totuși, aceste oportunități sunt contrabalansate de o serie de amenințări care pot limita impactul pozitiv al măsurilor adoptate. Persistența unei rezistențe socio-culturale la schimbare, alimentată de mentalități tradiționale, rămâne un obstacol major în implementarea eficientă a politicilor de egalitate de gen. Lipsa voinței politice și subfinanțarea programelor dedicate pot încetini ritmul progresului, iar crizele economice și sociale riscă să ducă la o prioritizare a altor domenii, în detrimentul măsurilor de echitate și incluziune. În plus, persistă discriminarea indirectă la locul de muncă, unde normele informale și lipsa unor mecanisme eficiente de monitorizare și sancționare mențin disparitățile de gen, afectând în mod disproporționat femeile din regiunile mai puțin dezvoltate.

4.1. Oportunități și amenințări în implementarea regională a egalității de gen

Elementele descrise în analiza SWOT la nivel național se resimt la nivel regional, unde implementarea strategiilor naționale depinde de capacitatea autorităților locale de a integra dimensiunea de gen în politicile de dezvoltare economică și socială. În regiunile cu resurse administrative limitate, lipsa unor politici publice coerente și integrate poate reduce eficiența măsurilor, menținând inegalitățile structurale. De asemenea, subutilizarea mecanismelor deja existente, cum ar fi concediul paternal sau flexibilizarea programului de muncă, limitează impactul potențial al acestor măsuri asupra echilibrului dintre viața profesională și cea personală.

Pentru ca oportunitățile să fie valorificate la întregul lor potențial, este necesară o abordare strategică care să combine măsuri legislative ferme, alocări bugetare adecvate și campanii de conștientizare pentru schimbarea mentalităților. Integrarea egalității de gen în strategiile regionale de dezvoltare economică și colaborarea strânsă între sectorul public, mediul privat și societatea civilă pot contribui la reducerea disparităților și la crearea unui mediu socio-economic mai echitabil și incluziv.

Regiunea Nord-Vest beneficiază de un nivel ridicat al dezvoltării locale, reflectat printr-o rată scăzută de abandon școlar, un venit mediu ridicat și o rată mică a sărăciei și șomajului. Acest context economic favorabil sprijină creșterea unui climat favorabil inițiativelor de egalitate de gen, facilitând astfel integrarea femeilor în sectoare emergente, precum IT-ul și industria. De asemenea, centrele universitare și industriale de prestigiu din regiune au un rol esențial în dezvoltarea resurselor umane și în promovarea unor medii profesionale incluzive. Aceste aspecte sunt susținute și de programele operaționale regionale, care contribuie indirect la creșterea accesului și retenției femeilor în diverse domenii profesionale. În plus, Strategia de Specializare Inteligentă a regiunii recunoaște segregarea de gen în educație și economie, ceea ce poate constitui un punct de plecare important pentru implementarea unor politici regionale mai incluzive. În același timp, Planul de Dezvoltare Regională pune un accent deosebit pe egalitatea de gen, tratând-o ca o componentă esențială a incluziunii sociale și integrând indicatori dezagregați pe sexe pentru monitorizarea progresului.



Figura 17. Analiza SWOT a implementării egalității de gen în Regiunea de Dezvoltare Nord-Vest

În ciuda progreselor înregistrate, regiunea se confruntă cu o serie de puncte slabe care afectează implementarea eficientă a măsurilor de egalitate de gen. Rata de ocupare a femeilor în regiune este sub media națională, iar diferențele salariale sunt semnificative, femeile având un venit mediu cu 12-15% mai mic decât bărbații, pentru același tip de muncă. De asemenea,

infrastructura insuficientă pentru serviciile de îngrijire a copiilor și persoanelor dependente reprezintă o barieră majoră pentru participarea femeilor pe piața muncii, mai ales în zonele rurale. Disparitățile semnificative între zonele rurale și urbane, în ceea ce privește accesul la educație și oportunități profesionale pentru femei, adâncesc aceste inegalități.

Două puncte forte esențiale sunt dublate de dezavantaje: (1) *integrarea egalității de gen în documentele strategice* și (2) *nivelul prejudecăților de gen față de emanciparea socio-economică a femeilor*. Astfel, egalitatea de gen este integrată ca principiu orizontal sau transversal în documentele regionale cu rol strategic și de dezvoltare (PR NV, PDR NV, RIS3). PR NV nu include direcții specifice de combatere a inegalității de gen, iar măsurile și politicile incluse implică promovarea egalității implicit, și nu explicit, remarcându-se lacune privind monitorizarea și impactul măsurilor privind egalitatea de gen. De asemenea, RIS3 a Regiunii Nord-Vest abordează egalitatea de gen în contextul larg al incluziunii sociale și educației, integrând inițiative de dezvoltare a competențelor profesionale adresate întregii populații, fără considerente de gen. În consecință, doar 25% dintre participanții la aceste programe sunt femei. Strategia nu menționează măsuri specifice pentru combaterea discriminării, lipsesc inițiativele de sprijin pentru start-up-uri feminine și facilitățile financiare pentru femeile antreprenor. Integrarea egalității la nivel general în cadrul strategiei, alături de lipsa unor măsuri concrete și a mecanismelor de promovare a femeilor în contextul colaborărilor de tip helix cvadruplu, constituie aspecte ce pot fi transformate în avantaje sau puncte forte la nivel regional.

Al doilea aspect forte dublat de dezavantaje la nivel regional este reprezentat de prejudecățile de gen față de independența socio-economică a populației feminine. Perspectiva benefică evidențiază un nivel *general* scăzut al prejudecății de gen în regiune. Cu toate acestea, analiza prejudecăților dezagregate pe sexe, evidențiază perpetuarea prejudecăților de gen în rândul *populației masculine*, în special în privința implicării femeilor în politică și în activitățile din spațiul privat. Acest aspect psiho-cultural poate limita progresul în domeniul egalității de gen.

Pe de altă parte, regiunea beneficiază de o serie de oportunități semnificative pentru a îmbunătăți situația privind egalitatea de gen. Învățând din bunele practici internaționale și integrând aceste lecții în politicile regionale, regiunea poate adopta măsuri inovatoare pentru a sprijini antreprenoriatul feminin. Creșterea interesului pentru integrarea egalității de gen în strategiile și planurile de dezvoltare regionale este un alt factor favorabil, iar clusterelor consolidate în diverse domenii pot sprijini dezvoltarea profesională sustenabilă a femeilor. Colaborările de tip helix cvadruplu între universități, autorități publice, industrie și societatea civilă au un impact pozitiv asupra dezvoltării socio-economice durabile și pot contribui la reducerea disparităților de gen. De asemenea, accesarea fondurilor internaționale pentru programele de formare în domenii STEM și CDI pentru femei reprezintă o oportunitate importantă de creștere a participării femeilor în aceste sectoare emergente.

În ceea ce privește amenințările, persistă prejudecățile de gen și normele culturale care favorizează segregarea profesională, în special în zonele rurale și în sectoare tehnologice inovatoare și privind funcțiile manageriale/de conducere. De asemenea, există un risc de dezvoltare dezechilibrată a centrelor urbane polarizatoare, în detrimentul zonelor rurale limitrofe, ceea ce poate adânci inegalitățile existente. Subutilizarea mecanismelor legislative existente la nivel național și subfinanțarea programelor de susținere a egalității de gen reprezintă alte provocări majore. În plus, lipsa unor politici publice coerente și integrate, adaptate specificului local, poate

compromite progresul regiunii în promovarea egalității de gen. Dincolo de aceste aspecte, probabil cea mai mare amenințare este reprezentată de cunoașterea limitată a beneficiilor economice ale egalității de gen și diversității, precum și a instrumentelor de implementare în mediul privat. Astfel, abordarea egalității de gen este tratată ca un aspect specific doar populației feminine, fiind astfel neglijate aspecte ce țin de beneficiile economice și sociale derivate dintr-o mai bună implementare a principiilor egalității, diversității și incluziunii în mediile profesionale.

4.2. Măsuri și instrumente propuse pentru implementarea egalității de gen în context regional

Regiunea Nord-Vest se află într-un proces continuu de dezvoltare economică și socială, având un climat favorabil inovației și incluziunii. Cu toate acestea, persistă inegalități semnificative de gen, manifestate prin decalaje salariale, subreprezentarea femeilor în funcții de conducere și bariere în accesul la resurse economice și educaționale. Pentru a transforma aceste provocări în oportunități, este necesară o abordare strategică, adaptată specificului regional, care să includă măsuri concrete la nivelul documentelor strategice, al structurilor economice și educaționale.

Pentru o integrare mai eficientă a egalității de gen, *planurile de dezvoltare regională* ar trebui să includă o **implementare mai detaliată a măsurilor destinate reducerii decalajelor dintre femei și bărbați** în domeniul muncii, educației și accesului la resurse economice. În acest sens, este esențială introducerea unor **mecanisme de monitorizare bazate pe indicatori specifici de gen**, care să permită măsurarea impactului politicilor regionale. De asemenea, se recomandă organizarea de instruirii periodice pentru structurile de management ale asociațiilor antreprenoriale din regiune, pentru a asigura o structură decizională mai echitabilă.

Figura 18. Roadmap pentru integrarea egalității de gen în strategii și planuri de dezvoltare regionale/clustere



Strategia de Specializare Inteligentă trebuie adaptată astfel încât să ofere măsuri personalizate, răspunzând specificului economic și cultural al regiunii. Modelul regiunii Värmland (Suedia) oferă un exemplu de bună practică, prin integrarea unor programe de sprijin pentru femeile antreprenor, având o abordare integrată care conectează inițiativele publice cu sectorul privat. Astfel, Regiunea Nord-Vest ar putea prelua această direcție, sprijinind financiar start-up-urile fondate de femei și promovând femeile în poziții de leadership

în domeniul emergent, precum IT și industriile creative. Totodată, strategiile existente trebuie revizuite pentru a include măsuri adaptate specificului local, luând în considerare inegalitățile existente în fiecare județ al regiunii.

Pentru a atinge obiectivul mixului de politici din RIS3²⁴, este esențial ca actorii publici și privați din Regiunea Nord-Vest să **integreze dimensiunea de gen în procesul de inovare și dezvoltare**. Inovarea presupune generarea de produse și servicii noi care să răspundă nevoilor din piață. Piața este formată din consumatori, bărbați și femei, a căror nevoi sunt adeseori tratate egal, deși au o puternică componentă de gen. Prin urmare, inovarea derivată dintr-o perspectivă a egalității de gen presupune integrarea genului și a analizei intersecționale în procesul creativ pentru a genera soluții care promovează echitatea, și nu accentuează inegalitățile deja existente. Inovarea ce are la bază considerente de gen aduce cu sine beneficii atât pentru societate (incluziune, echitate), cât și la nivel economic (creșterea profitului generat de activitățile CDI, competitivitate ridicată, formarea unui brand puternic cu potențial mare de atragere a forței de muncă tinere).

Clusterelor din regiune pot avea un rol esențial în facilitarea transferului de cunoștințe și în sprijinirea IMM-urilor în adoptarea unor practici incluzive. În acest sens, se pot implementa următoarele propuneri de măsuri:

- *Promovarea bunelor practici* la nivel regional pentru a evidenția beneficiile economice ale diversității de gen. Acest lucru ar contribui la combaterea stereotipurilor privind competențele feminine și ar consolida ideea că egalitatea de gen nu este doar o problemă socială, ci și o oportunitate economică;
- *Instrumente digitale pentru eficientizarea comunicării și planificării* în cadrul IMM-urilor, reducând astfel barierele administrative care descurajează angajarea și promovarea femeilor;
- *Reevaluarea proceselor de recrutare și promovare* pentru a asigura un acces echitabil la funcțiile de conducere. Acest demers poate fi susținut prin introducerea unor standarde clare privind diversitatea de gen la nivel managerial.
- *Crearea de parteneriate între cluster, universități și sectorul privat*, pentru dezvoltarea unor programe de mentorat și formare profesională dedicate femeilor, în special în domeniile STEM, unde reprezentarea acestora este redusă.

Prin urmare, clusterelor pot sprijini IMM-urile din regiune prin mecanisme de transfer al cunoștințelor, oportunități colaborative inovatoare, programe de mentorat și campanii de promovare a avantajelor egalității de gen.

Educația și formarea profesională sunt instrumente esențiale pentru reducerea disparităților de gen și pentru creșterea accesului femeilor la oportunități profesionale. În acest sens, se pot introduce programe educaționale privind egalitatea de gen în școli și universități, pentru a combate prejudecățile și pentru a încuraja participarea fetelor în domeniul tehnic și antreprenorial. Dezvoltarea unor centre de formare profesională și reconversie dedicate femeilor este necesară în special în zonele rurale, unde accesul la oportunități economice este limitat. De asemenea, extinderea infrastructurii de servicii pentru îngrijirea copiilor și a persoanelor dependente, ar putea

²⁴ Obiectivul mixului de politici, așa cum este prezentat în documentul RIS3 este: „Sprijinirea inovării în domeniile de specializare inteligentă prin acțiuni concrete, izvorâte din barierele și provocările identificate, în vederea transformării structurale a economiei regionale”

facilita participarea activă a femeilor pe piața muncii, alături de promovarea modelelor feminine de succes prin campanii de informare și evenimente regionale, care să evidențieze rolul femeilor în diverse domenii economice.

Integrarea egalității de gen în strategiile de dezvoltare ale Regiunii Nord-Vest necesită o abordare coordonată, care să includă atât politici publice adaptate, cât și măsuri concrete la nivelul IMM-urilor și al sistemului educațional. Revizuirea documentelor strategice (PDR NV, PR NV, RIS3) pentru a include obiective clare și măsurabile, dezvoltarea unor inițiative specifice pentru sprijinirea femeilor antreprenor și crearea unui mediu favorabil accesului egal la oportunități economice sunt pași esențiali în această direcție. Prin colaborarea dintre autoritățile publice, clustere, universități și mediul privat, regiunea poate deveni un exemplu de succes în promovarea egalității de gen, contribuind astfel la creșterea competitivității economice și la o dezvoltare regională echitabilă.

Bibliografie

European Comission: Foray, D., Morgan, K. & Radosevic, S., 2018. *The Role of Smart Specialisation in the EU Research & Innovation Policy Landscape*

European Commission: Joint Research Centre, Stamos, I. and Pop, D., 2024. *Monitoring the SDSGs in North-West Romania region, Romania*, Stamos, I. (editor), Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/144166>

European Commission: Directorate-General for Justice and Consumers, 2024. *2024 Report on Gender Equality in the EU*, Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/401813>

ANES, 2023. *Planul Național pentru împuternicirea economică și politică a femeilor perioada 2024-2028/2025-2029.* „Integrarea perspectivei de gen în politicile publice și procesele bugetare” (Gender Mainstreaming in Public Policy and Budgeting) – COMPONENTA 8 – ROMÂNIA – CONSOLIDAREA EGALITĂȚII DE GEN ÎN VIAȚA PUBLICĂ DIN ROMÂNIA: INTEGRARE, GUVERNARE ȘI LEADERSHIP.

<https://anes.gov.ro/integrarea-perspectivei-de-gen-in-politicile-publice-si-procesele-bugetare/>

Băluță, O., 2020. *Egalitatea de gen. Politici publice sau un câmp de luptă discursiv și politico-religios?* Transilvania 11-12: 18-23. <https://doi.org/10.51391/trva.2020.12.03>

Băluță, I., Dumitru, A., 2023. *Analiză privind politicile egalității de gen în România. Abordarea integratoare de gen, împuternicirea politică și economică a femeilor, bugetarea de gen 2016-2022.* În cadrul proiectului *Integrarea perspectivei de gen în politicile publice și procesele bugetare* (Gender Mainstreaming in Public Policy and Budgeting) - COMPONENTA 8 – ROMÂNIA - CONSOLIDAREA EGALITĂȚII DE GEN ÎN VIAȚA PUBLICĂ DIN ROMÂNIA: INTEGRARE, GUVERNARE ȘI LEADERSHIP.

Bîrsănuș, E.M., 2022. *Inechitățile de gen în contextul dezvoltării teritoriale a Regiunii de Nord-Vest a României. Studiu de Geografie Feministă.* Teză de doctorat, Școala doctorală Geografie, Universitatea Babeș-Bolyai.

Bîrsănuș, E.M., Man, T.C., 2023. Isn't the glass ceiling thick enough? Mapping perceptions on women's economic empowerment in North-West Region of Romania. *Cogent Social Sciences* 9(1): 71-79. <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2242612>

Bîrsănuș, E.M., 2024. Analysing gendered perceptions on domestic life and quality of life in North-West Region, Romania. A spatial perspective. *GeoJournal* 89(1). <https://doi.org/10.1007/s10708-024-11006-9>

Bîrsănuș, E.M., 2025. Introducing the Perception Index of Gender Equity in Management. Mapping gender prejudice levels in North-West Region, Romania. *GeoJournal* 90(12). <https://doi.org/10.1007/s10708-024-11263-8>

Consiliul UE, 2011. *Directiva 2011/85/UE a Consiliului din 8 noiembrie 2011 privind cerințele referitoare la cadrele bugetare ale statelor membre.* JO L 306, 23.11.2011, p. 41–47. <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/85/oj>

Christiansen, L., Lin, H., Pereira, J., Topalova, P., Turk, R., 2016. *Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance: Evidence from Europe*. IMF Working Paper, CP/16/50. ISBN/ISSN:9781513553283/1018-5941.

Dinu, M.S., 2022. *Sexual and Reproductive Health Education: a study in the context of Romania*, supervised by Finlay, G. European Master's Programme in Human Rights and Democratisation, A.Y. 2021/2022, University College Dublin.

EC (European Commission), 2020. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*. Brussels, COM (2020) 152 final. <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>

EIGE, 2022. *Gender Equality Index 2022 – The COVID-19 pandemic and care*. Luxembourg: Publications' Office of the European Union. doi:10.2839/035888. https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care?language_content_entity=en

EIGE, 2023. *Gender Equality Index 2023. Towards a green transition in transport and energy*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2839/64810. https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2023-towards-green-transition-transport-and-energy?language_content_entity=en

Eurostat, 2024. *Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%)*.

https://doi.org/10.2908/LFST_HHEREDCH

Guga, Ș., Sindreștean, A., 2021. *Inegalități economice de gen în România*. Muncă și justiție socială, Friedrich Ebert Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bukarest/18613.pdf>

INS (Institutul Național de Statistică), 2019. *Baza de date statistice națională*. <http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/>

Măriuca, C., Dragolea, A., Dodi, I., Gheba, A., Matu, G. *Analiza diagnostic în domeniul egalității de gen în România în perioada 2014-2019*, modificată și completată de Miroiu, M., Păunescu, M., Dimitrescu, G., Vasile, S. Elaborată în cadrul proiectului „Incluziune și egalitate de șanse post 2020 - Cadrul strategic național de politică pentru incluziunea socială și egalitatea de șanse post 2020” (SMIS 129157).

http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Rapoarte_si_studii_MMPS/2019_-_Analiza_diagnostic_egalitatea_gen_2014-2019.pdf

NIRAS, 2023. *Bugetarea sensibilă la gen. Breviar informativ*. Proiectul UE pentru egalitatea de gen: Serviciul de asistență pentru reforme, EU4Gender Equality: Reform Helpdesk. <https://euneighbourseast.eu/projects/eu-project-page/?id=1480>

Norlén, H., Papadimitriou E., De Dominicis L., Dijkstra L., 2021. *Mapping the glass ceiling - The EU regions where women thrive and where they are held back: monitoring EU regional gender equality with the female achievement and disadvantage indices*. Publications Office of the European Union. DOI: 10.2776/07411.

Norocel, O.C., Băluță, I., 2021. *Retrospective Mobilization in the 2018 "Referendum for Family" in Romania*. Problems of Post-Cummunism 70(2): 153-162.

<https://doi.org/10.1080/10758216.2021.1987270>

SGG [Secretariatul General al Guvernului], 2003. *Descrierea Direcției de Coordonare Politici și Priorități*. <https://sgg.gov.ro/1/politici-publice-si-programe/despre-dcppp/>

MO [Monitorul Oficial], 2024. *INIȚIATIVA LEGISLATIVĂ nr. 19 din 8 ianuarie 2024 referitoare la Propunerea legislativă privind revizuirea Constituției*. Parlamentul României.

*** [DIRECTIVA 2004/113/CE/13-dec-2004](#) de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii.

*** [DIRECTIVA 2006/54/CE](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă).

*** [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.

*** [DIRECTIVA \(UE\) 2023/970](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii.

*** [CODUL MUNCII – art. 159](#) privind definiția legală a salariului și egalitatea de tratament.

*** [CODUL MUNCII – art. 113](#) privind repartizarea timpului de muncă în timpul săptămânii.

*** [LEGEA nr. 210 din 31 decembrie 1999](#) privind concediul paternal.

*** [LEGEA nr. 202 din 19 aprilie 2002](#) (republicată) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

*** [LEGEA nr. 217 din 22 mai 2003](#) (republicată) pentru prevenirea și combaterea violenței domestice.

*** [LEGEA nr. 211 din 27 mai 2004](#) privind unele măsuri pentru asigurarea informării, sprijinirii și protecției victimelor infracțiunilor.

*** [LEGEA nr. 324 din 14 iulie 2006](#) pentru modificarea și completarea [Ordonanței Guvernului nr. 137/2000](#) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

*** [LEGEA nr. 61 din 21 martie 2013](#) pentru modificarea [Ordonanței Guvernului nr. 137/2000](#) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

*** [LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015](#) pentru modificarea și completarea [Legii nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

*** [LEGEA nr. 66 din 19 aprilie 2016](#) (actualizată) pentru modificarea și completarea [Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010](#) privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor.

*** [LEGEA nr. 98 din 19 mai 2016](#) privind achizițiile publice.

*** [LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018](#) pentru modificarea și completarea [Legii nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

*** [LEGEA nr. 232 din 2 august 2018](#) pentru modificarea și completarea [Legii nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

*** [LEGEA nr. 198 din 4 iulie 2023](#) a învățământului preuniversitar.

*** [HOTĂRÂREA nr. 365 din 24 mai 2018](#) pentru aprobarea [Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021](#) și a [Planului operațional pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021](#).

*** [HOTĂRÂREA nr. 427 din 25 martie 2022](#) pentru aprobarea [Metodologiei](#) de elaborare, monitorizare, raportare și revizuire a planurilor strategice instituționale.

*** [HOTĂRÂREA nr. 467 din 6 aprilie 2022](#) pentru aprobarea [Metodologiei](#) de elaborare și execuție a programelor bugetare.

*** [HOTĂRÂREA nr. 1.547 din 19 decembrie 2022](#) pentru aprobarea [Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027](#).

*** [ORDONANȚA nr. 137 din 31 august 2000](#) (republicată) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

*** [ORDONANȚA nr. 111 din 8 decembrie 2010](#) privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor.

*** [Documentul Regional de Programare a Dezvoltării Resurselor Umane Transilvania de Nord 2007-2013](#).

*** [Documentul Regional de Programare Competitivitate Economică 2007-2013](#) a Regiunii Nord-Vest.

*** [Planul de acțiune pentru egalitatea de gen 2020 \(EC\)](#) – plasarea drepturilor femeilor și fetelor în centrul redresării globale pentru o lume caracterizată de egalitatea de gen.

*** [Planul de egalitate de gen 2023-2027](#) al Secretariatului General al Guvernului.

*** [Planul de Dezvoltare Regională Nord-Vest 2014-2020](#).

*** [Planul de Dezvoltare Regională Nord-Vest 2021-2027](#).

*** [Programul Regional Nord-Vest 2021-2027](#) elaborat de Agenția de Dezvoltare Nord-Vest.

*** [Strategia de Specializare Inteligentă a Regiunii de Dezvoltare Nord-Vest 2021-2027](#) elaborată de Agenția de Dezvoltare Regională Nord-Vest.

*** [Strategia de Specializare Inteligentă a Regiunii Värmland](#) (Suedia).

*** [Strategia de Specializare Inteligentă a Regiunii Navarra](#) (Spania).

*** [Strategia de Specializare Inteligentă a Regiunii Grand Est](#) (Franța).

*** [Strategia de Specializare Inteligentă a Regiunii Baden-Württemberg](#) (Germania).

*** [Strategia de Specializare Inteligentă a Regiunii Pomerania](#) (Polonia).