



## Plan de egalitate de gen

### Secretariatul General al Guvernului

2023-2027

#### Contents

|  |    |
|--|----|
| 1. INTRODUCERE.....  | 2  |
| 2. CADRUL DE REGLEMENTARE .....  | 3  |
| 3. PROCESUL REALIZĂRII PLANULUI DE EGALITATE DE GEN LA NIVELUL SGG .....                                 | 5  |
| 4. OBIECTIVE. PRINCIPII ȘI DIRECȚII DE ACȚIUNE .....   | 7  |
| Ariile de intervenție și obiectivele strategice .....  | 7  |
| Aria de intervenție I: Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională. .. | 8  |
| Aria de intervenție II: Echitate de gen în leadership și în luarea deciziilor la toate nivelurile .....  | 9  |
| Aria de intervenție III: Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră .....              | 10 |
| Aria de intervenție IV: Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și educație .....                     | 11 |
| Aria de intervenție V: Măsurile împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale:.....    | 11 |
| 6. MĂSURI.....   | 12 |
| 7. PAȘII URMĂTORI.....   | 12 |
| ANEXĂ.....   | 14 |

#### Abrevieri folosite

DCIMRI - Direcția Control Intern Managerial și Relații Interinstituționale

DDD - Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă

DDCMÎIP - Direcția dezvoltare comunitară, monitorizare întreprinderi și instituții publice

DJC - Direcția Juridic și Contencios

DRU - Direcția Resurse Umane

ODD - Obiective de dezvoltare durabilă

PEG - Planul de egalitate de gen

REG - Responsabil pentru egalitate de gen

SGG - Secretariatul General al Guvernului

SNDDR 2030 - Strategia Națională pentru dezvoltarea durabilă a României 2030;



## 1. INTRODUCERE

Egalitatea de gen (egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați) reprezintă una dintre valorile fundamentale ale Uniunii Europene, consacrată în tratate/documente internaționale specifice și constituie baza unui principiu fundamental al omului. Genul cu care se naște o persoană nu ar trebui să influențeze sub nicio formă demnitatea și calitatea vieții acesteia.

Egalitatea de gen poate reprezenta un indicator al progresului social și economic în societățile dezvoltate. Deși peste 50% din populația globală este reprezentată de femei, încă se constată numeroase inegalități între persoanele de sex masculin și cele de sex feminin, în special în domeniul remunerării salariale, a ocupării forței de muncă și a pozițiilor de conducere ocupate de către femei. Aceste discrepanțe nu doar că subliniază persistența barierelor structurale și culturale în fața egalității de șanse, dar și limitează capacitatea societăților de a se dezvolta la potențialul maxim, inhibând inovația, diversitatea și reziliența economică. Astfel, promovarea egalității de gen se transformă într-o prioritate strategică pentru realizarea dezvoltării sustenabile și a justiției sociale, evidențiind necesitatea unor politici și măsuri concrete care să adreseze aceste inegalități și să faciliteze participarea egală a tuturor în toate sferele vieții.

Planul de egalitate de gen reprezintă un set de angajamente asumate la nivel instituțional în scopul promovării egalității de gen la toate nivelurile.

În contextul existenței Strategiei Uniunii Europene privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025 și a Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027, precum și a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, adoptarea unui plan specific la nivelul SGG a reprezentat o necesitate în cadrul instituției pentru a asigura alinierea la standardele și obiectivele europene și naționale în materie de egalitate de gen. Această inițiativă subliniază angajamentul SGG de a promova un mediu de lucru inclusiv și divers, unde egalitatea de șanse, respectul și integritatea sunt valorizate și susținute activ.

Planul specific include măsuri concrete pentru promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție, dezvoltarea unor programe de instruire care să încurajeze și să sprijine femeile în dezvoltarea carierei lor profesionale, precum și inițiative pentru creșterea conștientizării și combaterea stereotipurilor de gen. De asemenea, se pune un accent deosebit pe prevenirea și combaterea oricăror forme de violență sau hărțuire bazate pe gen, creând un mediu de lucru sigur și respectuos pentru toți angajații. Acesta se adresează funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul Secretariatului General al Guvernului, precum și structurilor



fără personalitate juridică din cadrul aparatului de lucru al Guvernului pentru care Secretariatul General al Guvernului are calitatea de angajator.

Implementarea acestui plan este monitorizată și evaluată periodic, pentru a asigura că măsurile adoptate sunt eficiente și că obiectivele de egalitate de gen sunt îndeplinite. Acest demers contribuie nu doar la îmbunătățirea bunăstării și satisfacției angajaților în cadrul SGG, dar reprezintă și un exemplu de bune practici care poate inspira alte instituții din sectorul public și privat să adopte strategii similare pentru promovarea egalității de gen. Astfel, SGG devine un lider în domeniul egalității de gen, demonstrând că progresul și inovația sunt posibile doar printr-un angajament ferm față de principiile diversității și incluziunii.

Implementarea prezentului Plan pentru egalitatea de gen contribuie pozitiv la imaginea SGG, confirmând angajamentul instituției față de principiile egalității și diversității, și consolidând reputația instituției ca fiind modernă și un actor decisiv al implementării Strategiei Naționale pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030.

Prin dezvoltarea Planului de egalitate de gen, Secretariatul General al Guvernului își afirmă sprijinul și încurajează promovarea egalității de gen în cadrul tuturor activităților și la fiecare nivel ierarhic, fie că este vorba de demnitari (înalți funcționari), funcționari publici sau personal contractual.

## 2. CADRUL DE REGLEMENTARE

### a) Context legislativ național

Constituția României;

Decretul 342/1981 privind ratificarea Convenției din 18 decembrie 1979 asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, adoptată și deschisă spre semnare de Adunarea generală a Națiunilor Unite prin Rezoluția 34/180 din 18 decembrie 1979, intrată în vigoare la 3 septembrie 1981;

Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare;

O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare;

O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;



O.U.G. nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;

O.U.G. nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, cu modificările și completările ulterioare;

O.U.G. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;

Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;

Legea nr. 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie - Ziua femeii și 19 noiembrie - Ziua bărbatului;

Legea-cadru nr. 137/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;

H.G. nr. 877/2018 privind adoptarea Strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030, cu modificările și completările ulterioare;

H.G. nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;

H.G. nr. 1.547/2022 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;

H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.

### **Agenda 2030 în România**

România, în calitate de stat membru al Organizației Națiunilor Unite (ONU) și al Uniunii Europene (UE), și-a exprimat adeziunea la cele 17 Obiective pentru Dezvoltare Durabilă - (ODD) ale Agendei 2030, adoptată prin Rezoluția Adunării Generale a ONU în cadrul Summit-ului pentru Dezvoltare Durabilă din septembrie 2015.

Prin adoptarea SNDDR 2030, România implementează cele 17 ODD prin adaptarea la specificul României a țintelor și indicatorilor stabiliți.

ODD 5 face referire la Egalitatea de Gen și are ca ținte eliminarea tuturor formelor de discriminare și violență împotriva tuturor femeilor și fetelor; eliminarea tuturor practicilor dăunătoare femeilor; recunoașterea îngrijirii neremunerate și a muncii casnice prin furnizarea de servicii publice, infrastructură și politici de protecție socială și promovarea responsabilității partajate în gospodărie și familie; asigurarea participării depline și eficiente a femeilor și a egalității de șanse la ocuparea de posturi de conducere la toate nivelurile de luare a deciziilor în viața politică, economică și publică; asigurarea accesului universal la sănătate.



ODD 5 reflectă esența necesităților și priorităților cheie ale femeilor ce trebuie să se regăsească în politicile publice naționale și locale.

Conform datelor publicate în Raportul Național Voluntar al României din 2023 - Implementarea celor 17 ODD-uri, care a fost prezentat la Forumul Politic la Nivel Înalt al ONU privind Dezvoltarea Durabilă, în luna iulie 2023 la sediul ONU, elaborat și coordonat de către DDD, cu sprijinul ministerelor, mediului academic și societății civile 2023, s-au constatat:

- Disparitatea salarială de gen a scăzut cu 2,4 p.p. în anul 2020, față de anul 2016;
- Proporția femeilor în funcții de conducere a depășit ținta de 50% a OECD încă din anul 2016;
- Proporția locurilor deținute de femei în Parlament a fost de 17,9% în anul 2021.

Astfel, una dintre provocările identificate a fost: promovarea educației și a conștientizării cu privire la egalitatea de gen, prin îmbunătățirea accesului la oportunități de carieră și prin implementarea unor politici de incluziune socială, provocare ce este abordată inclusiv prin elaborarea prezentului Plan de egalitate de gen.

#### **b) Context legislativ internațional**

Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen 2020-2025;

Tratatul privind Uniunea Europeană (Articolul 2 și articolul 3 alin (3) consacră dreptul la egalitate între femei și bărbați, ca fiind una dintre valorile esențiale ale Uniunii);

Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene ( Articolele 8 și 10 prevăd ca Uniunea să urmărească eliminarea inegalităților și promovarea egalității între femei și bărbați, precum și combaterea discriminării pe motive de sex în toate politicile și acțiunile sale);

Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European de consolidare a 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;

### **3. PROCESUL REALIZĂRII PLANULUI DE EGALITATE DE GEN LA NIVELUL SGG**

Datorită legislației și jurisprudenței solide privind egalitatea de gen, eforturilor de integrare a perspectivei de gen în diferite domenii de politică și actelor legislative menite să abordeze inegalități specifice, statele membre UE au înregistrat progrese semnificative în ceea ce privește egalitatea de gen, în ultimele decenii.



Cu toate acestea, niciun stat membru nu a atins încă o egalitate de gen deplină, progresele sunt lente, statele UE obținând în medie 67,4 din 100 de puncte, rezultat care s-a îmbunătățit cu doar 5,4 puncte față de cel din 2005.

Aderarea instituțională este un răspuns firesc la provocările societale existente, astfel SGG prezintă primul Plan de egalitate de gen. Odată cu realizarea și adoptarea acestuia, SGG poate reprezenta un exemplu de bune practici la nivel instituțional.

Planul se aplică întreg personalului SGG și vizează implementarea unor măsuri care să elimine discriminarea bazată pe gen și să susțină egalitatea de gen în cadrul organizației. Acesta urmărește, de asemenea, să încurajeze dezvoltarea profesională și acumularea de cunoștințe noi, printr-un mediu de lucru inclusiv și egalitar, contribuind astfel la creșterea motivației și la îmbunătățirea productivității și satisfacției angajaților, indiferent de gen.

La nivel instituțional, pentru elaborarea Planului de egalitate de gen, s-a constituit Comisia de elaborare, alcătuită din reprezentanți desemnați din cadrul DDD, DRU, DJC, DCIMRI și DDCMÎIP, din cadrul SGG.

PEG a fost elaborat cu scopul de a încorpora dimensiunea de gen în structura instituțională a SGG, în concordanță cu Strategia Europeană pentru Egalitatea de Gen pentru perioada 2020-2025.

#### 4. Principiile de bază

În scopul eliminării posibilelor inegalități, dezechilibre și bariere de gen și în vederea asigurării de drepturi și oportunități egale, SGG și-a asumat următoarele principii care să ghideze întregul proces:

- **Incluziunea.** Promovarea culturii incluzive bazate pe respectarea demnității, a egalității, a diferențelor și pe eliminarea stereotipurilor, a discriminării, a hărțuirii și a violenței, sub orice formă;
- **Diversitatea.** Promovarea respectului reciproc și a unui cadru care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice; asumarea unor inițiative care să sporească înțelegerea diversității și, în consecință, a transferului de cunoștințe.
- **Egalitatea de gen.** Promovarea practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie; promovarea proceselor instituționale care asigură oportunități și acces egal și eficient pe tot parcursul carierei în instituție (de la recrutare, la dezvoltare în carieră);
- **Echilibrul.** Promovarea măsurilor individuale sau colective care să reconcilieze viața de familie cu cea profesională;
- **Transparența și integritatea.** Dezvoltarea de practici care să asigure transparența instituțională prin aplicarea principiilor excelenței, ale oportunităților egale și ale diversității.



- **Libertatea.** Dezvoltarea și încurajarea gândirii critice și creative prin protejarea libertății de expresie; promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur;
- **Dezvoltarea personală.** Susținerea atingerii potențialului individual prin promovarea de măsuri personalizate.

SGG își asumă angajamentul pentru susținerea și promovarea acestor valori, inclusiv prin Planul de egalitate de gen, iar această inițiativă relevă preocuparea pentru recunoașterea și, dacă e cazul, depășirea inegalităților, pentru eliminarea dezechilibrelor și a barierelor, pentru asigurarea oportunităților și drepturilor egale tuturor.

#### 4. OBIECTIVE. PRINCIPII ȘI DIRECȚII DE ACȚIUNE

Sub sloganul "Inovație și egalitate în serviciul public", Secretariatul General al Guvernului își propune să promoveze perspective și o cultură organizațională mai incluzive, atât în rândul angajaților săi, cât și în interacțiunile cu partenerii instituționali, deschizând astfel dialogul în cadrul administrației publice despre importanța și beneficiile respectării principiilor egalității de gen.

Raportat la ultimii 5 ani, nivelul egalității de gen din România a înregistrat o evoluție oscilantă, înregistrând unele tendințe pozitive, în mod specific în domeniul educației sau în ceea ce privește veniturile femeilor, care au condus la reducerea unor disparități de gen, însă mai rămân domenii semnificative unde nivelul inegalității de gen și situațiile vulnerabile cu care se confruntă femeile din România rămân ridicate.

Obiectivul principal al prezentului PEG este de a servi ca instrument și cadru pentru consolidarea egalității de gen la locul de muncă și de a permite includerea aspectelor de gen în politicile și practicile organizaționale.

Pentru a răspunde cerințelor de la nivel european și în acord cu prevederile Comisiei Europene, documentul de față conține/integrează cele cinci arii/domenii de interes, necesar a fi adresate în perioada 2022-2027, precum și activitățile, responsabilitățile, obiectivele, măsurile, instrumentele de monitorizare și termenele de implementare ale acestuia.

#### Ariile de intervenție și obiectivele strategice

| Aria de intervenție  | Obiective strategice   |
|--|--|
| 1. Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională | <ul style="list-style-type: none"><li>• Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate ale SGG;</li><li>• Promovarea unui mediu de lucru favorabil vieții profesionale și vieții personale.</li></ul> |





|  |   |
|--|---|
| 2. Echitate de gen în leadership și în luarea deciziilor la toate nivelurile | <ul style="list-style-type: none"><li>• Asigurarea echilibrului de gen în structurile decizionale și de management;</li><li>• Promovarea principiului egalității de gen în practicile, procesele și cultura instituțională.</li></ul>   |
| 3. Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră              | <ul style="list-style-type: none"><li>• Promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție la toate nivelurile;</li><li>• Stimularea și susținerea femeilor în dezvoltarea carierei.</li></ul>  |
| 4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și educație                    | <ul style="list-style-type: none"><li>• Promovarea perspectivei de gen în procesele de cercetare și transfer de cunoștințe;</li><li>• Integrarea perspectivei de gen în acțiunile desfășurate de SGG.</li></ul>   |
| 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale:   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Creșterea gradului de conștientizare a problematicii egalității de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de incluziune și diversitate;</li><li>• Prevenirea oricărei forme de violență și/sau hărțuire morală sau psihologică bazată pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale.</li></ul> |

Implementarea, monitorizarea și evaluarea progresului în implementarea acțiunilor identificate pentru fiecare domeniu, se bazează pe colectarea și analizarea datelor și vor fi coordonate de Comisia constituită în acest sens, la nivelul SGG.

Datele inițiale se regăsesc în Anexa, ce face parte integrantă din prezentul PEG.

Aria de intervenție I: Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională.

- Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate ale SGG;
- Promovarea unui mediu de lucru favorabil vieții profesionale și vieții personale.

| Acțiune   | Grup țintă   | Termen | Indicatori  | Responsabili |
|---|--|--------|---|--------------|
| 1. Organizarea unor campanii de informare și conștientizare în tematica egalității de gen în administrația publică centrală și locală, cu abordarea inclusiv a subiectelor sensibile, precum: | Funcționari publici, personal contractual, demnitari din cadrul administrației publice | 2027   | 2 campanii de informare și conștientizare organizate. Minim 100 de participanți din grupul țintă. | SGG, DDD     |





|   |   |      |  |          |
|---|---|------|--|----------|
| incluziunea și diversitatea, prejudecățile și stereotipurile de gen, limbajul incluziv etc.   | centrale și locale  |      |  |          |
| 2. Analiza unor propuneri privind timpul flexibil de muncă, inclusiv a muncii part-time și de la distanță.  | Funcționari publici, personal contractual, demnitari din cadrul aparatului de lucru al Guvernului | 2026 | Politici și proceduri dedicate integrării muncii cu viața personală și de familie                    | SGG, DDD |
| 3. Utilizarea instrumentelor și soluțiilor digitale disponibile (Zoom, MS Teams, Google Drive, Webex) pentru eficientizarea comunicării și o mai bună planificare și administrare a sarcinilor de lucru și armonizarea acestora cu obligațiile din viața privată. | Funcționari publici, personal contractual, demnitari din cadrul aparatului de lucru al Guvernului | 2026 | Realizarea unui ghid privind utilizarea soluțiilor digitale de comunicare și management              | SGG      |
| 4. Integrarea perspectivei de gen în chestionarele interne pentru evaluarea satisfacției personalului SGG asupra condițiilor de muncă și a atmosferei de lucru.   | Funcționari publici, personal contractual, demnitari din cadrul aparatului de lucru al Guvernului | 2026 | 2 sondaje realizate la nivelul SGG cu colectarea a minimum 100 de chestionare completate per sondaj. | SGG      |

Aria de intervenție II: Echitate de gen în leadership și în luarea deciziilor la toate nivelurile

- Asigurarea echilibrului de gen în structurile decizionale și de management;
- Promovarea principiului egalității de gen în practicile, procesele și cultura instituțională.

| Acțiune   | Grup țintă  | Termen | Indicatori             | Responsabili |
|---|---|--------|------------------------|--------------|
| 1. Furnizarea de instruire în domeniul egalității de gen pentru | Personalul cu funcții de conducere din cadrul SGG | 2026   | 0 sesiune de instruire | SGG          |



|  |  |      |   |     |
|--|--|------|---|-----|
| personalul de conducere al SGG   |  |      |   |     |
| 2. Revizuirea documentelor instituționale pentru o mai bună integrare a perspectivei de gen  |  | 2027 | Documente instituționale revizuite  | SGG |
| 4. Integrarea perspectivei de gen în planificarea evenimentelor organizate de SGG pentru asigurarea echilibrului de gen în componența comitetelor de organizare a evenimentelor și a vorbitorilor în cadrul evenimentelor. | Comitetele de organizare a evenimentelor, vorbitorii în cadrul evenimentelor | 2026 | Reprezentarea proporțională din perspectiva egalității de gen în comitete | SGG |

#### Aria de intervenție III: Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră

- Promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție la toate nivelurile;
- Stimularea și susținerea femeilor în dezvoltarea carierei.

| Acțiune  | Grup țintă  | Termen | Indicatori  | Responsabili |
|--|---|--------|---|--------------|
| 1. Analiza detaliată a procedurilor și practicilor de recrutare, selecție și promovare profesională în scopul identificării factorilor care ar putea stimula discriminarea pe criterii de gen. | Funcționari publici, personal contractual, demnitari din cadrul administrației publice centrale și locale | 2027   | Procedurile de recrutare și selecție revizuite din perspectiva de gen | SGG          |
| 2. Organizarea de instruiți periodice privind recunoașterea și prevenirea discriminării bazate pe gen și a stereotipurilor de gen în procesele de recrutare, selecție și dezvoltare a carierei | Personalul implicat în recrutarea și managementul resurselor umane la nivelul SGG                         | 2027   | Instruiți organizate la nivelul SGG                                   | SGG          |



|  |   |      |   |     |
|--|---|------|---|-----|
| 3. Diseminarea modelelor de bune practici privind cariera femeilor | Funcționari publici, personal contractual, demnitari din cadrul aparatului de lucru al Guvernului | 2026 | Ateliere dedicate tinerelor la început de carieră | SGG |
|--|---|------|---|-----|

**Aria de intervenție IV: Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și educație**

- Promovarea perspectivei de gen în procesele de cercetare și transfer de cunoștințe;
- Integrarea perspectivei de gen în acțiunile desfășurate de SGG.

| Acțiune  | Grup țintă  | Termen | Indicatori  | Responsabili |
|--|---|--------|---|--------------|
| 1. Organizarea unor seminare de conștientizare privind perspectiva de gen în administrația publică pentru a stimula recunoașterea impactului său în eficiența administrativă, coeziunea socială și promovarea inovației. | Funcționari publici, personal contractual, demnitari din cadrul aparatului de lucru al Guvernului | 2027   | 2 seminare de informare și conștientizare organizate, cu minimum 30 de participanți | SGG, DDD     |
| 2. Elaborarea, comunicarea și implementarea standardelor pentru incorporarea variabilelor de gen în administrația publică.   | Funcționari publici, personal contractual, demnitari din cadrul aparatului de lucru al Guvernului | 2026   | 30 de participanți ai seminarelor de informare                                      | SGG          |

**Aria de intervenție V: Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale:**

- Creșterea gradului de conștientizare a problemicii egalității de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de incluziune și diversitate;
- Prevenirea oricărei forme de violență și/sau hărțuire morală sau psihologică bazată pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale.

| Acțiune  | Grup țintă                    | Termen | Indicatori                      | Responsabili |
|--|-------------------------------|--------|---------------------------------|--------------|
| 1. Organizarea de acțiuni de conștientizare și instruire privind fenomenele de | Funcționari publici, personal | 2027   | 2 ateliere organizate, având ca | SGG, DDD     |



|   |   |      |   |     |
|---|---|------|---|-----|
| discriminare (inclusiv limbaj discriminatoriu, prejudecățile și stereotipurile de gen), hărțuirea morală și psihologică (inclusiv hărțuirea sexuală), cu aplicarea de chestionare finale de evaluare a percepției și cunoștințelor dobândite. | contractual, demnitari din cadrul administrației publice centrale și locale                       |      | tematică discriminarea bazată pe gen cu minimum 50 de participanți instruiți      |     |
| 2. Crearea unui punct de informare și suport pentru prevenirea, depistarea și raportarea hărțuirii morale și psihologice și/sau a violenței pe criterii de gen.   | Funcționari publici, personal contractual, demnitari din cadrul aparatului de lucru al Guvernului | 2027 | 1 serviciu suport creat, număr de vizite, situații reale raportate și soluționate | SGG |

## 6. MĂSURI.

PEG al SGG pentru perioada 2024-2027 cuprinde acțiunile și măsurile cheie pentru îndeplinirea obiectivelor strategice specifice fiecărei arii de intervenție, grupul țintă vizat, termenul de implementare, indicatorii pentru măsurarea progresului, precum și compartimentele responsabile.

## 7. PAȘII URMĂTORI

- În urma monitorizării și evaluării Planului, acesta va fi revizuit și îmbunătățit anual și va permite modificări și completări ulterioare, bazate pe dialoguri permanente cu întregul personal angajat al SGG, după caz.

- La nivel SGG, va exista o colectare regulată și riguroasă a datelor statistice dezagregate pe gen și domeniu de activitate, care să permită analize comparative pentru identificarea și eliminarea diferențelor de salarizare/remunerare.

-SGG va desemna din cadrul DDD un responsabil pentru egalitatea de gen și va include în atribuțiile acestuia și a celor specifice ce derivă din această calitate, pe baza recomandărilor și politicilor europene și naționale în domeniu. Rolul REG va fi să urmărească activ implementarea PEG, să semnaleze conducerii eventualele dificultăți în implementarea sa, să propună îmbunătățirea PEG dacă se impune acest lucru și să centralizeze propunerile de îmbunătățire ale acestuia, în măsura în care apar. REG va monitoriza schimbările la nivel legislativ național și european din domeniu și va semnală conducerii SGG necesitatea adaptării PEG la acestea. DRU va acorda sprijin activității REG, inclusiv prin punerea la dispoziție a datelor statistice necesare.

-PEG este un document public oficial, aprobat prin Ordin al Secretarului General al Guvernului și comunicat intern tuturor angajaților. PEG ilustrează o dedicare fermă



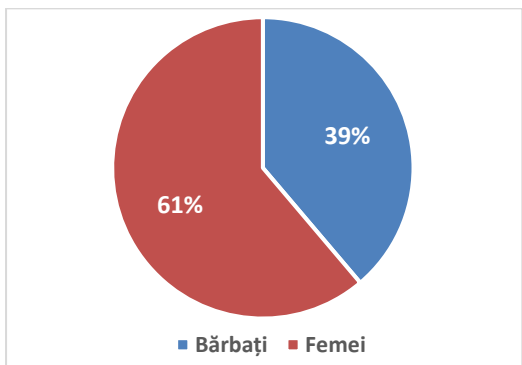
SECRETARIATUL GENERAL AL GUVERNULUI

față de promovarea egalității de gen, prin definirea unor obiective clare și a măsurilor concrete, detaliate, care vor fi întreprinse pentru realizarea acestora.

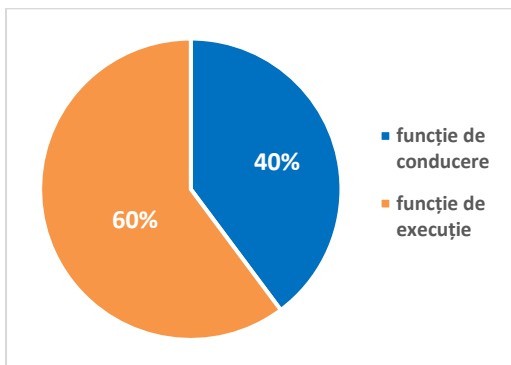


## ANEXĂ

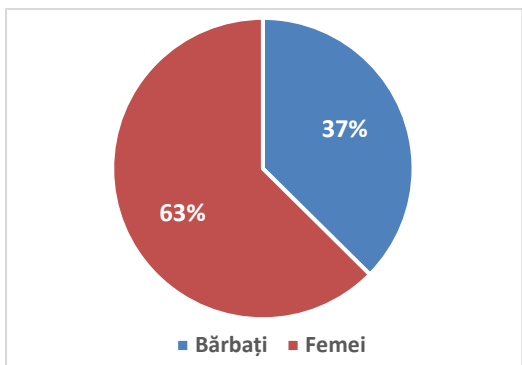
### Anul de referință 2023



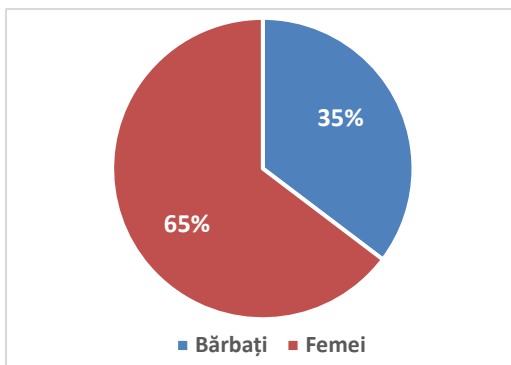
Distribuția pe categorii de gen



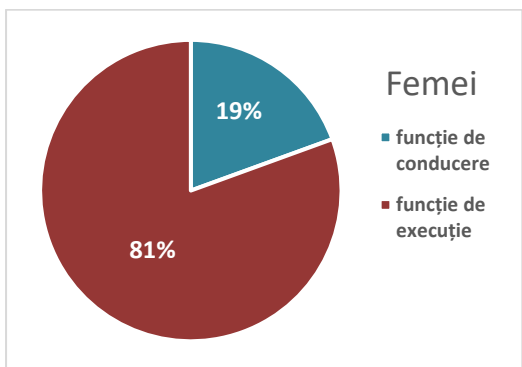
Distribuția pe funcții



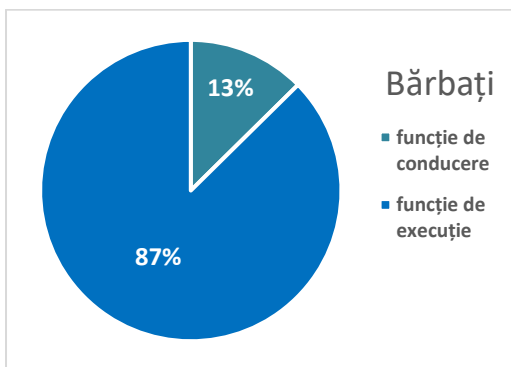
Distribuția pe funcții conducere



Distribuția pe funcții de execuție



Distribuția pe funcții (femei)



Distribuția pe funcții (bărbați)

### Concluzii raportate la perioada de referință 2023

**Distribuție echilibrată în total:** În ansamblu, instituția prezintă o distribuție relativ echilibrată între bărbați și femei, cu un procentaj de aproximativ 61% femei și 39% bărbați.

**Disparități semnificative în funcțiile de conducere:** Cu toate acestea, în ceea ce privește funcțiile de conducere, există o discrepanță mai mare, unde femeile ocupă aproximativ 62.6%, în timp ce bărbații reprezintă 37.4%.



**Predominanța femeilor în funcțiile de execuție:** Funcțiile de execuție sunt dominate de femei, cu un procentaj de aproximativ 64.7%, indicând o prezență semnificativ mai mare a femeilor în aceste roluri.

**Femei în funcții de conducere vs. Bărbați în funcții de conducere:** Procentajul de femei în funcțiile de conducere este relativ echivalent cu procentajul lor în total, în timp ce procentajul bărbaților în funcțiile de conducere este mai mic decât procentajul lor în total.

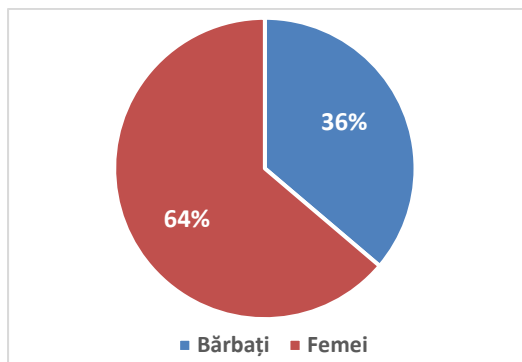
**Procentaj echilibrat în funcțiile de conducere:** Proportia de gen în funcțiile de conducere este relativ echilibrată, cu aproximativ 62.6% femei și 37.4% bărbați.

**Prezența femeilor în funcții de conducere:** Femeile ocupă peste jumătate dintre funcțiile de conducere, sugerând un grad semnificativ de participare și reprezentare în aceste poziții.

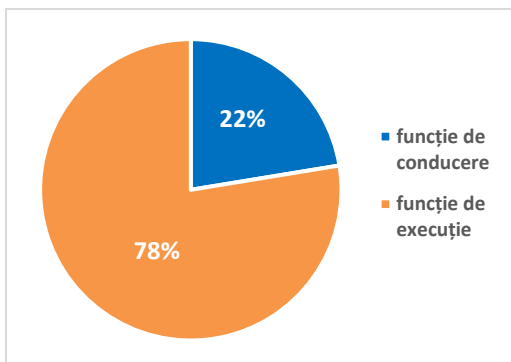
**Diversitate în funcțiile de conducere:** Există o varietate de funcții de conducere în care femeile au o prezență semnificativă, inclusiv Consilieri, Directori, Șefi de Serviciu și altele, ilustrând o distribuție diversificată a femeilor în rolurile de conducere.

**Diferențe între funcții:** Diferite funcții de conducere au procente variate de participare feminină, sugerând că există o diversitate de medii de lucru și contexte în cadrul funcțiilor de conducere.

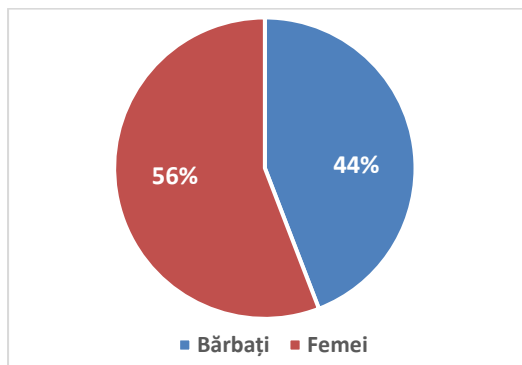


**Perioada de referință 2022**

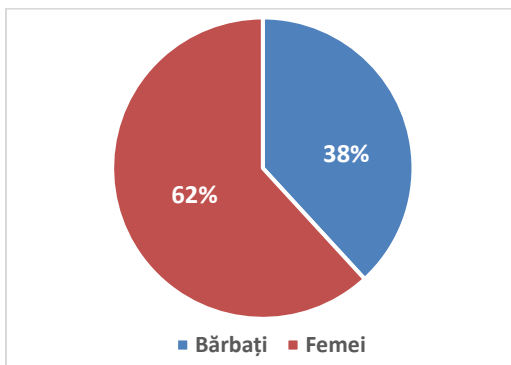
Distribuția pe categorii de gen



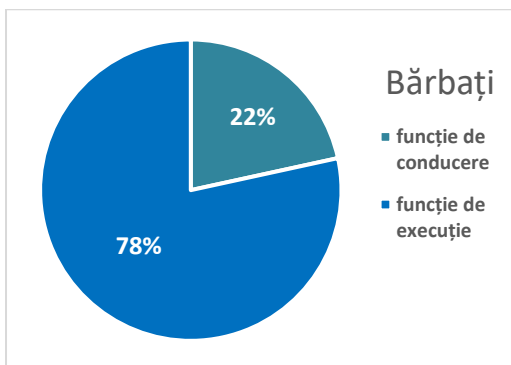
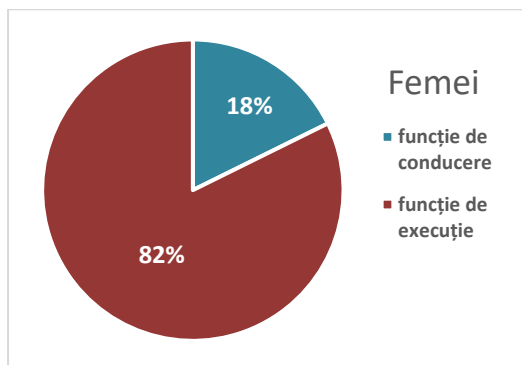
Distribuția pe funcții



Distribuția pe funcții conducere



Distribuția pe funcții de execuție

**Concluzii raportate la perioada de referință 2022**

**Disparități în funcții specifice:** Cu toate acestea, disparități persistă în anumite funcții, precum Inspector Guvernamental, unde procentajul de femei este redus (15.38%). Aceste constatări pot servi drept puncte de focalizare pentru intervenții menite să corecteze dezechilibrele de gen.

**Reprezentare exclusiv masculină:** Anumite funcții de conducere, cum ar fi Inspector Guvernamental I, Subsecretar de stat și Viceprim-ministru, înregistrează o reprezentare exclusiv masculină în 2022. Acestea reprezintă domenii critice pentru implementarea inițiativelor de promovare a egalității de gen.

**Participare majoritar feminină:** Majoritatea funcțiilor de conducere, cum ar fi Consilier de stat, Director, Director de cabinet, Secretar de stat, prezintă o participare semnificativă a femeilor, reflectând o schimbare pozitivă în distribuția de gen în rolurile de autoritate.



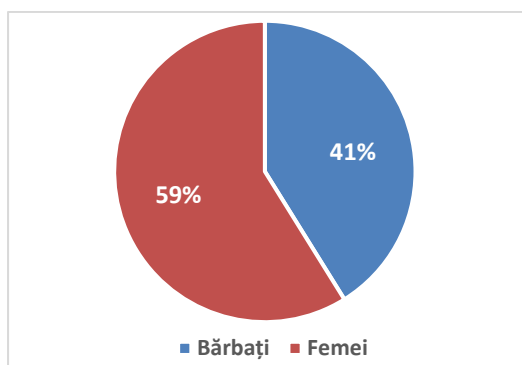
**Consolidarea reprezentării feminine:** Funcțiile precum Director general adjunct, Director II, Secretar general adjunct al Guvernului au înregistrat o consolidare a reprezentării feminine în 2023, reflectând o evoluție pozitivă în diversificarea conducătorilor instituției.

**Potențialul pentru îmbunătățiri:** Cu toate acestea, funcțiile de Inspector Guvernamental și Referent rămân cu o reprezentare mai redusă a femeilor, indicând necesitatea unor strategii specifice pentru îmbunătățirea echilibrului de gen în aceste roluri.

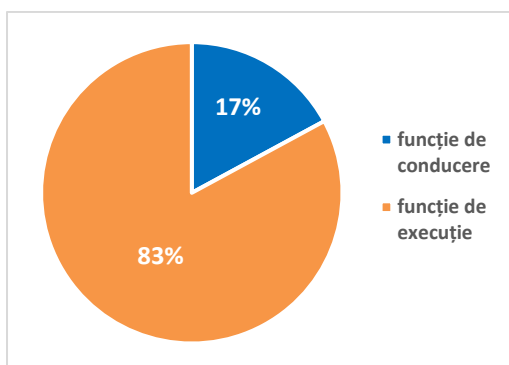
**Creșterea participării feminine în funcții de decizie:** Funcțiile precum Consilier de stat, Director general, și Secretar de stat au înregistrat o creștere semnificativă a reprezentării feminine în funcțiile de rang înalt, sugerând o deschidere crescută către diversitatea de gen în pozițiile cheie.

**Continuarea monitorizării și intervențiilor:** În ciuda progreselor, este esențială continuarea monitorizării și intervențiilor pentru a asigura menținerea și consolidarea procentajului de femei în funcțiile de conducere, împreună cu adoptarea de practici care să promoveze o cultură organizațională inclusivă și echitabilă.

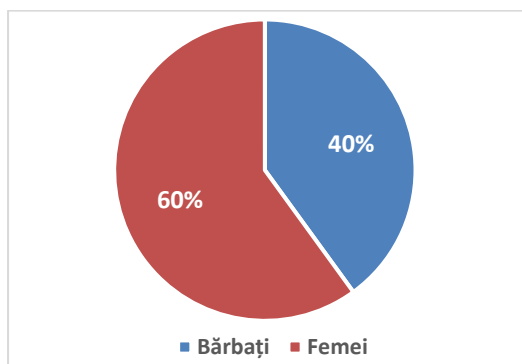
## Perioada de referință 2021



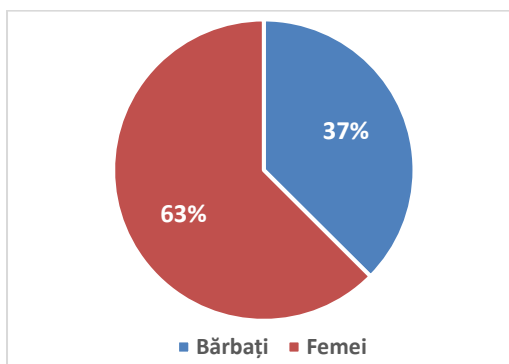
Distribuția pe categorii de gen



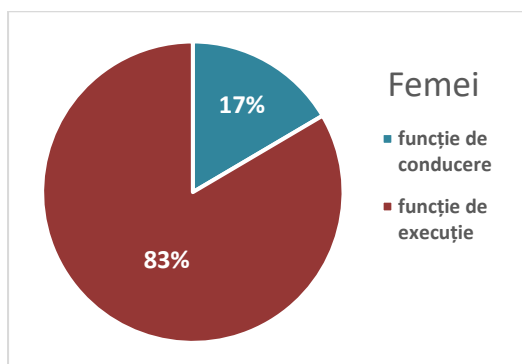
Distribuția pe funcții



Distribuția pe funcții conducere

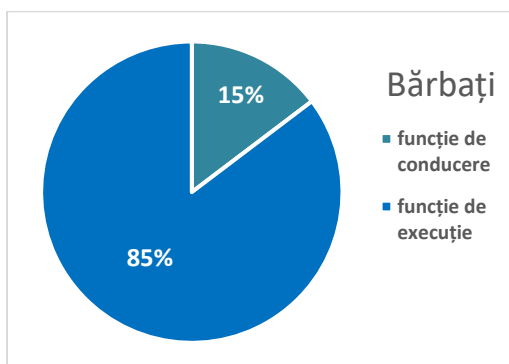


Distribuția pe funcții de execuție



### Femei

- funcție de conducere
- funcție de execuție



### Bărbați

- funcție de conducere
- funcție de execuție

## Concluzii raportate la perioada de referință 2021

**Discrepanțe semnificative între funcții:** Deși în total există o distribuție relativ echilibrată între bărbați și femei, există variații semnificative între funcții, cu procentajul de femei variind de la 20% în funcțiile de consilier de stat la 80% în funcțiile de auditor.

**Prezență semnificativă a femeilor în funcțiile juridice:** Funcțiile juridice, cum ar fi "Consilier juridic", au o prezență semnificativă a femeilor, cu un procentaj de aproximativ 77%, indicând o inclinare spre egalitatea de gen în acest domeniu specific.

**Distribuție relativ echilibrată în funcțiile de conducere:** Deși există variabilitate, distribuția generală de gen în funcțiile de conducere este relativ echilibrată, cu un procentaj de aproximativ 60% femei în aceste poziții.

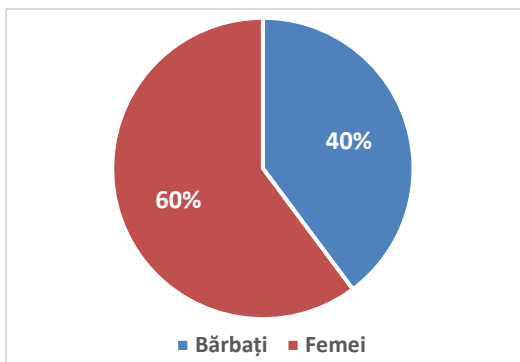


**Participare echilibrată în funcțiile de conducere:** Distribuția de gen în funcțiile de conducere este relativ echilibrată, cu aproximativ 60% femei și 40% bărbați, reflectând o anumită echitate în promovarea bărbaților și femeilor în rolurile de conducere.

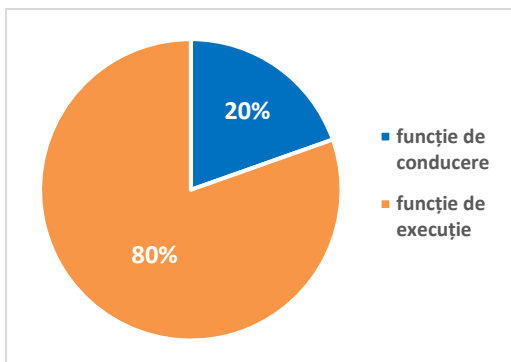
**Femeile în funcțiile de conducere domină:** În majoritatea funcțiilor de conducere, femeile au o prezență semnificativă, cu un procentaj de aproximativ 60%, indicând o contribuție semnificativă la luarea deciziilor la nivel înalt.

**Variații în distribuția de gen:** Cu toate că majoritatea funcțiilor de conducere au o proporție echilibrată, există variații semnificative în procentajul de femei și bărbați în funcțiile specifice, sugerând influența contextului organizațional sau sectorial asupra distribuției de gen.

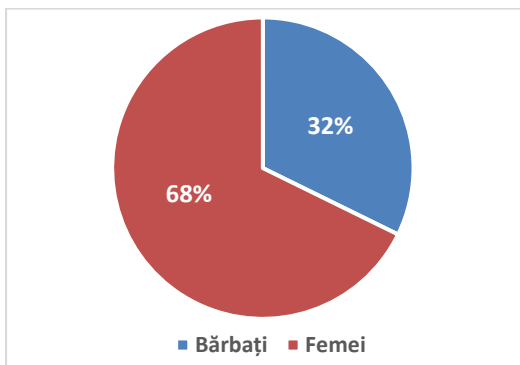
## Perioada de referință 2020



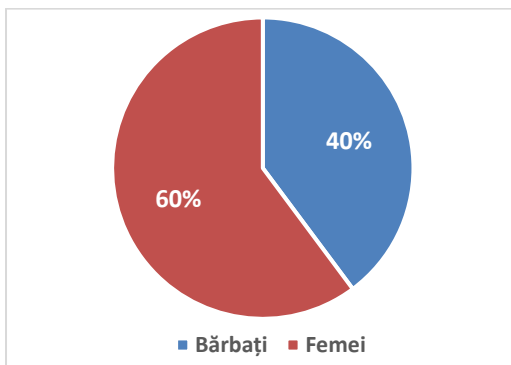
Distribuția pe categorii de gen



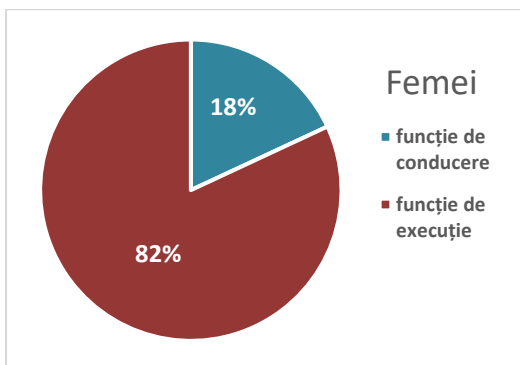
Distribuția pe funcții



Distribuția pe funcții conducere

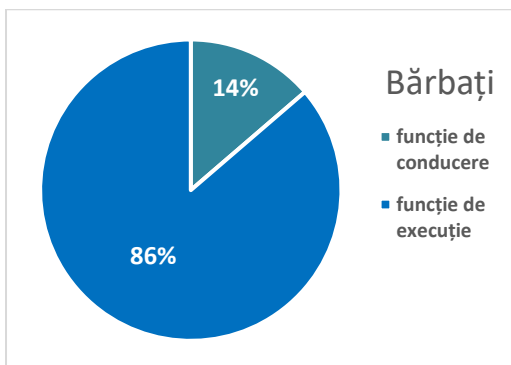


Distribuția pe funcții de execuție



### Femei

- funcție de conducere
- funcție de execuție



### Bărbați

- funcție de conducere
- funcție de execuție

## Concluzii raportate la perioada de referință 2020

**Reprezentare echilibrată în total:** În ansamblu, instituția prezintă o reprezentare relativ echilibrată între bărbați și femei, cu un procentaj de aproximativ 60% femei și 40% bărbați în 2020.

**Progrese în funcțiile de conducere:** Procentajul de femei în funcțiile de conducere a crescut semnificativ în comparație cu proporția generală, indicând progrese în promovarea femeilor în poziții de decizie.

**Sectoare cu o mai mare reprezentare a femeilor:** Funcțiile juridice, precum "Consilier juridic," au înregistrat procente semnificativ mai mari de femei, reflectând o înclinație către diversitate în aceste domenii.

**Opțiuni de îmbunătățire în funcții specifice:** Funcții precum "Inspector guvernamental" și "Secretar general al Guvernului" au procente mai scăzute de femei și pot necesita eforturi suplimentare pentru a îmbunătăți reprezentarea acestora.



**Creștere semnificativă a femeilor în conducere:** Funcțiile de conducere reflectă o prezență semnificativă a femeilor, cu un procentaj de aproximativ 67.74% în 2020, indicând o evoluție pozitivă a reprezentării femeilor în aceste poziții.

**Variații în distribuția de gen:** Cu toate că majoritatea funcțiilor de conducere au o proporție echilibrată, variațiile semnificative în procentajul de femei și bărbați în funcțiile specifice indică influența contextului organizațional sau sectorial asupra distribuției de gen.