

Proiect:  
*I mpreuna pentru egal itate pe  
piata muncii*  
BOTOȘANI

August 2007

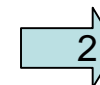
## INTRODUCERE

▪Unul dintre obiectivele Proiectului „**Societate civilă și administrație publică – împreună pentru egalitate pe piața muncii**” este reprezentat de dezvoltarea, în parteneriat ONG-APL, a mecanismelor pilot (instrumente standardizate) de promovare, implementare și evaluare a politicilor și programelor în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați.

▪Obiectivul a fost realizat prin elaborarea și pilotarea chestionarului standardizat pentru evaluarea în plan local a respectării legislației privind egalitatea de șanse, culegere de date de la instituții cu responsabilități în domeniu, specifice activităților lor și prin elaborarea rapoartelor tematice standard pe județe.

▪Prezentul raport reprezintă rezultatul demersului de analiză și interpretare a datelor obținute din acest **chestionar de evaluare instituțională**, aplicat organizațiilor/instituțiilor membre COJES din județul Botoșani cât și a centralizării datelor oferite de instituțiile publice de la nivel local, relevante pentru domeniul egalității de șanse.

**Scopul acestui raport îl reprezintă analiza situației din plan local din perspectiva aplicării prevederilor legale privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați**



## Rezultate:

→ realizarea unei **diagnoze a județului** privind gradul de cunoaștere și aplicarea al legislației, cazuri de discriminare pe criterii de sex înregistrate pe piața muncii etc.

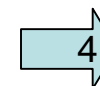
→ **centralizarea datelor** din județe cu privire la respectarea egalității de șanse pentru femei și bărbați pe piața muncii

→ oferă **date, care în prezent nu există**, din domeniile diferite de activitate ale organizațiilor beneficiare

→ oferă o perspectivă comparativă a datelor din sectorul guvernamental și cel neguvernamental

**Metoda utilizată pentru culegerea datelor a fost aplicarea unui chestionar membrilor organizațiilor/instituțiilor din județul Botoșani care sunt reprezentanți în cadrul COJES.**

# PIAȚA MUNCII



## Structura pe sexe a pieței muncii din județul Botoșani (01.01.2006)

- mii persoane -

	Total	Femei		Bărbați	
Populația activă	163,4	82	50,2%	81,4	49,8%
Populația ocupată	153,3	77,9	50,8%	75,4	49,2%
- din care salariați	56,1	29,4	52,4%	26,7	47,6%
Șomeri	10,1	3,5	34,7%	6,6	65,3%
Rata șomajului	6,2	4,3		8,1	

Ponderea scăzută, de numai 36,6%, a populației salariate în totalul populației ocupate, se datorează implicării masive a forței de muncă în agricultură.

În acest domeniu își desfășoară activitatea peste jumătate din populația ocupată a județului (52,8%), dar salariații reprezintă numai 1,6%.

La polul opus se situează domeniile „Administrație publică” „Învățământ” și „Sănătate” unde salariații reprezintă 100%, 97,4% și, respectiv, 97,2%.

Rata șomajului, la începutul anului 2006, era mai scăzută în rândul femeilor (4,3%) comparativ cu cea în rândul bărbaților (8,1%), femeile reprezentând doar o treime dintre șomerii din județ.

## Distribuția pe sexe a populației ocupate în principalele ramuri de activitate economică (1 ianuarie 2006)

- mii persoane -

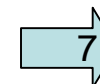
	Total	Femei		Bărbați	
<b>Agricultură</b>	81	43,1	53,2%	37,9	46,8%
- din care: salariați	1,3	0,2	15,4%	1,1	84,6%
<b>Industrie</b>	23,2	12,1	52,2%	11,1	47,8%
- din care: salariați	18,8	11,2	59,6%	7,6	40,4%
<b>Construcții</b>	4,3	0,4	9,3%	3,9	90,7%
- din care: salariați	3,8	0,4	10,5%	3,4	89,5%
<b>Comerț</b>	13,6	6,2	45,6%	7,4	54,4%
- din care: salariați	7,9	3,9	49,4%	4,0	50,6%
<b>Transporturi</b>	3,8	0,6	15,8%	3,2	84,2%
- din care: salariați	2,1	0,6	28,6%	1,5	71,4%
<b>Administrație publică</b>	2,8	1,5	53,6%	1,3	46,4%
- din care: salariați	2,8	1,5	53,6%	1,3	46,4%
<b>Învățământ</b>	7,8	4,9	62,8%	2,9	37,2%
- din care: salariați	7,6	4,8	63,2%	2,8	36,8%
<b>Sănătate și asistență socială</b>	7,1	5,2	73,2%	1,9	26,8%
- din care: salariați	6,9	5,1	73,9%	1,8	26,1%

▪ Domeniile de activitate economică *preponderent feminine* sunt:

- „Sănătate și asistență socială” (73,2%),
- „Învățământ” (62,8%),
- „Administrație publică” (53,6%),
- „Agricultură” (53,2%)
- „Industrie” (52,2%).

▪ Deși mai mult de jumătate (53,2%) dintre persoanele care își desfășoară activitatea în agricultură sunt *femei*, ponderea salariaților din agricultură este de doar 15,4%, în timp ce 84,6% dintre salariați sunt *bărbați*.

▪ Această situație nu se regăsește la celelalte domenii de activitate menționate mai sus.



## ȘOMAJUL

### Distribuția șomerilor pe sexe (30 iunie 2007)

		31 dec 2006				30 iunie 2007			
		Femei		Bărbați		Femei		Bărbați	
Total șomeri înregistrați		<b>3.010</b>	<b>34,7%</b>	<b>5.658</b>	<b>65,3%</b>	<b>2.222</b>	<b>35,9%</b>	<b>3.967</b>	<b>64,1%</b>
- beneficiari de indemnizație		746	<b>37,3%</b>	1.254	<b>62,7%</b>	464	<b>43,6%</b>	600	<b>56,4%</b>
- neindemnizați		2.264	<b>34%</b>	4.404	<b>66%</b>	1.758	<b>34,3%</b>	3.367	<b>65,7%</b>
Nivel de instruire	- primar, gimnazial, profesional	2.537	<b>32,5%</b>	5.261	<b>67,5%</b>	1.988	<b>34,5%</b>	3.767	<b>65,5%</b>
	- liceal și postliceal	328	<b>52,2%</b>	300	<b>47,8%</b>	176	<b>53,8%</b>	151	<b>46,2%</b>
	- universitar	145	<b>60%</b>	97	<b>40%</b>	58	<b>54,2%</b>	49	<b>45,8%</b>
Rata șomajului		<b>5,3%</b>				-			

**NOTĂ:** Rata șomajului feminin a fost, în anul 2006, 3,7%, iar rata șomajului masculin 6,9%.



↳ Din totalul șomerilor înregistrați la data de 30 iunie 2007, **femeile** reprezintă **35,9%** iar **bărbații 64,1%**.

Deși numărul de șomeri înregistrați anul acesta este mai redus față de 31 decembrie 2006, ponderea femeilor șomere a crescut cu peste un procent (de la 34,7% la 35,9%)

↳ Comparativ cu anul trecut când aproape un sfert (**23,1%**) dintre șomeri erau beneficiari ai ajutorului de șomaj, în anul 2007, numai **17,2%** dintre șomerii înregistrați beneficiază de indemnizație de șomaj, **43,6%** dintre beneficiari fiind femei. La acest capitol, se constată o creștere a ponderii femeilor în totalul beneficiarilor de la **37,3%** (31 decembrie 2006).

## Servicii gratuite de formare profesională pentru șomeri oferite de AJOFM

### A. Participarea la cursuri de formare profesională a șomerilor

	<b>2006</b>	<b>Sem I 2007</b>
Total șomeri cursanți	<b>1.035</b>	<b>329</b>
<b>Femei</b>	346 (33,4%)	101 (30,7%)
<b>Bărbați</b>	689 (66,6%)	228 (69,3%)

↳ În anul **2006** au beneficiat de **cursuri gratuite de formare profesională 1.035** șomeri, dintre care **346 femei** (33,4%) și **689 bărbați** (66,6%).

↳ În **prima jumătate** a anului **2007** au beneficiat de aceste cursuri **329** șomeri, **101** femei și **228** bărbați, ponderea femeilor beneficiare scăzând la 30,7%.

↳ Nu au fost oferite date privind numărul femeilor încadrate prin implementarea acestei măsuri active de stimulare a forței de muncă, pentru a realiza o analiză și pe acest segment.

## Servicii gratuite de formare profesională pentru șomeri oferite de AJOFM

### B. Beneficiari de activități de informare și consiliere privind cariera

Persoane consiliate	2006	Sem I 2007
Total*)	2.477	12.166
<b>Femei</b>	898 (36,3%)	3.828 (31,5%)
<b>Bărbați</b>	1.579 (63,7%)	8.338 (68,5%)

\*) datele privind șomerii indemnizați/neindemnizați și alte categorii nu sunt segregate pe sexe.

↳ În anul **2006** au beneficiat de **activități de informare și consiliere privind cariera 2.477** persoane, dintre care **898 femei** (36,3%) și **1.579 bărbați** (63,7%).

↳ În prima jumătate a anului **2007** au beneficiat de consiliere **12.166** persoane (de aproape cinci ori mai mulți față de numărul beneficiarilor din anul anterior), dintre care **3.828 femei și 8.338 bărbați**, ponderea femeilor beneficiare scăzând la 31,5%.

↳ Nu au fost oferite date privind numărul femeilor încadrate prin implementarea acestei măsuri active de stimulare a forței de muncă, pentru a realiza o analiză și pe acest segment.

## Servicii gratuite de formare profesională pentru șomeri oferite de AJOFM

### C. Persoane încadrate prin implementarea măsurilor active de stimulare a forței de muncă (2006 - 2007)

Persoane încadrate	2006	Sem I 2007
Total*)	<b>13.174</b>	<b>6.317</b>
<b>Femei</b>	3.572(27,1%)	1.802 (28,5%)
<b>Bărbați</b>	9.602 (72,9%)	4.515 (71,5%)

- ↳ În anul **2006**, prin implementarea măsurilor active de stimulare a forței de muncă, au fost încadrați **13.174 șomeri**, dintre care **3.572 (27,1%) femei**.
- ↳ Anul acesta, în primul semestru, au fost încadrate în aceleași condiții **6.317** persoane, ponderea femeilor care au obținut un loc de muncă ridicându-se la 28,5%.

## Reconcilierea vieții profesionale cu viața privată

Direcția de Muncă și Protecție Socială, instituția care are în evidență numărul de indemnizații pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani pentru copilul cu handicap, prezintă următoarea situație:

	<b>2007</b>	<b>%</b>
Total beneficiari indemnizație creștere copil	<b>3360</b>	<b>100</b>
<b>Femei</b>	2443	<b>72,7</b>
<b>Bărbați</b>	917	<b>27,3</b>

Fără a putea face comparația cu anii anteriori, putem aprecia că un număr semnificativ de angajați bărbați accesează concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului, însă, ponderea majoritară, de peste 70%, e reprezentată de femei.

Aceeași situație este prezentă și în instituțiile membre COJES, care, prin intermediul chestionarului de evaluare instituțională au oferit date privind numărul beneficiarilor de concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului din anul 2006. În cadrul instituțiilor care au răspuns la acest chestionar, marea majoritate a beneficiarilor sunt de sex feminin.

## Sesizări, reclamații privind cazuri de discriminare pe criteriu de sex

Inspectoratul Teritorial de Muncă al județului Botoșani, autoritatea publică locală responsabilă cu asigurarea controlului aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii a oferit următoarele date privind activitățile desfășurate în acest domeniu:

	<b>2006</b>	<b>Sem I 2007</b>
Total agenți economici	-	4520
- din care activi	-	-
- nr controale efectuate	-	370
- număr măsuri dispuse	-	322
- număr petiții primite privind discriminarea	0	<b>0</b>
- număr sancțiuni aplicate	0	<b>0</b>

Măsurile dispuse ca urmare a verificărilor s-au referit la introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor în regulamentele de organizare și funcționare și în cele de ordine interioară ale unităților, precum și în ceea ce privește informarea sistematică a angajaților inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

ITM Botoșani afirmă că în perioada 2006 – 2007 **nu** au fost primite plângeri/sesizări privind discriminările pe criterii de sex, inclusiv protecția maternității.

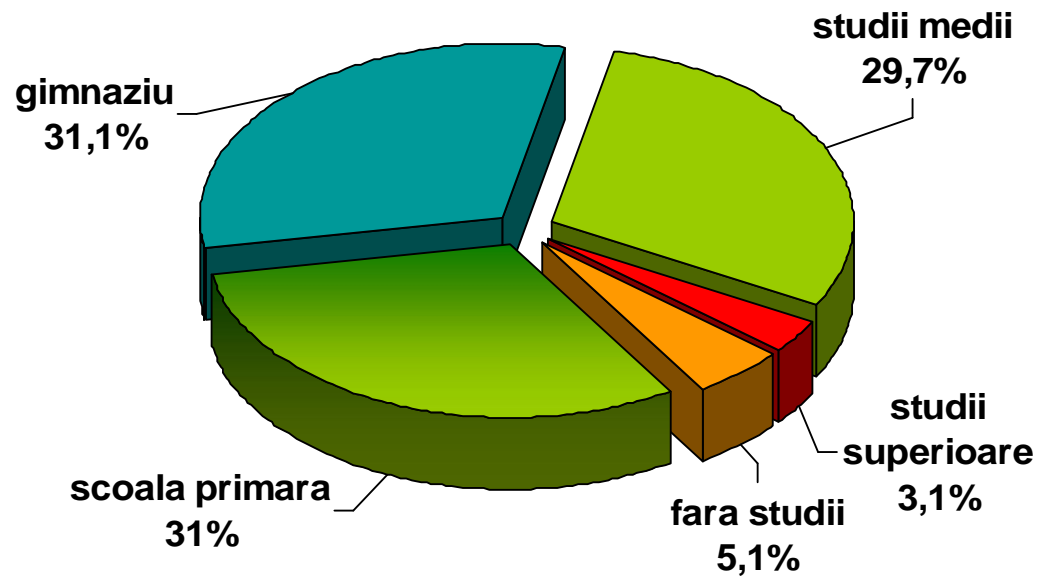
## 2. Educația și sănătatea

## Nivel de școlarizare pe sexe (Recensământ 2002)

	TOTAL	FEMEI		BĂRBAȚI	
- analfabeți	13.440	9.886	73,6%	3.554	26,4%
- învățământ primar	109.850	60.318	54,9%	49.532	45,1%
- învățământ gimnazial	120.050	60.370	50,3%	59.680	49,7%
- învățământ profesional și de ucenici	55.674	19.669	35,3%	36.005	64,7%
- învățământ liceal	61.455	33.501	54,5%	27.954	45,5%
- învățământ postliceal și de maiștri	8.241	4.639	56,3%	3.602	43,7%
- învățământ superior	12.877	5.975	46,4%	6.902	53,6%
- de scurtă durată	845	422	49,9%	423	50,1%
- de lungă durată	12.032	5.553	46,2%	6.479	53,8%

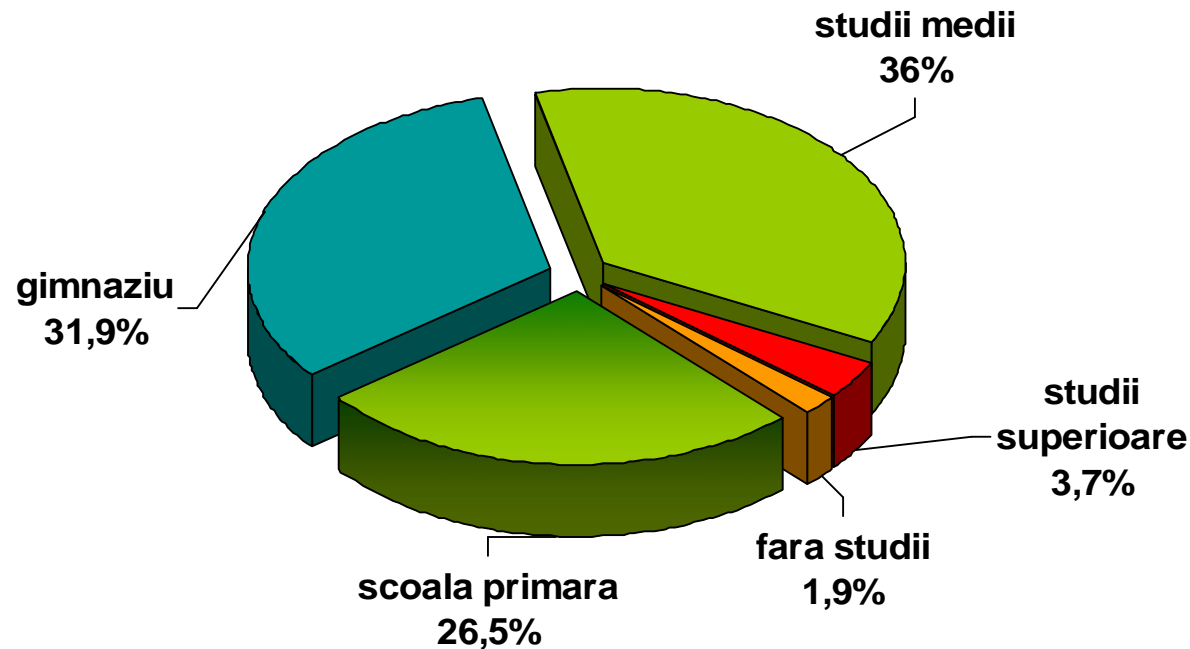


## Nivelul de instruire în rândul femeilor



Din datele statistice rezultă că nivelul de educație în rândul femeilor este foarte scăzut. Astfel, peste **două treimi dintre femei (67,2%) au maxim 8 clase**, (30% având absolvită numai școala primară, iar **5,1% fiind fără studii**), în timp ce ponderea femeilor cu **studii medii** (profesională, liceu sau postliceală) este de **29,7%** iar a celor cu studii superioare de numai **3,1%**.

## Nivelul de instruire în rândul bărbaților



Comparativ, nivelul de instruire al bărbaților este mai ridicat comparativ cu cel al femeilor, **36%** dintre aceștia având **studii medii**, iar **3,7%** **studii superioare**.

Discrepanța cea mai mare este în cazul analfabeților, **numărul femeilor fără nici o instruire fiind de 2,8 ori mai mare decât cel al bărbaților**.



### **3. Accesul la luarea deciziilor**

## ACCESUL LA LUAREA DECIZIILOR

Un domeniu important de aplicare a legii egalității de șanse este reprezentat de asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie.

Din datele oferite de către Consiliul Local al Municipiului Botoșani se constată o participare redusă a femeilor la sfera de decizie, ponderea consilierilor locali femei fiind puțin peste un sfert (26%), în timp ce populația municipiului Botoșani este reprezentată în proporție de 52% de femei.

Diferențe există și la nivelul consilierilor județeni, din totalul de 33 de membri ai Consiliului Județean Botoșani, numai un sfert fiind femei. În schimb repartizarea pe sexe a funcțiilor de conducere la nivelul Consiliului Județean este mai echilibrată, una din cele două funcții de vicepreședinte al Consiliului fiind ocupată de o femeie.

	<b>Total</b>	<b>Femei</b>	<b>Bărbați</b>
Populația mun. Botoșani (1 iulie 2005)	117.3 18	60.987 (52%)	56.331 (48%)
Consilieri locali	23	6 (26%)	17 (74%)
Consilieri județeni	33	8 (24,2%)	25 (75,8%)

## ACCESUL LA LUAREA DECIZIILOR

La nivelul Primăriei municipiului Botoșani situația este la fel de dezechilibrată în ceea ce privește reprezentarea femeilor în structurile de conducere și decizie din instituție.

Astfel, din totalul de 21 de funcții de conducere numai o treime sunt deținute de femei.

	<b>Total</b>	<b>Femei</b>	<b>Bărbați</b>
Salariați primărie	-	-	-
Funcții de conducere primărie	21	7 (33,3%)	14(66,7%)

## ACCESUL LA LUAREA DECIZIILOR

Un exemplu pozitiv în acest domeniu îl reprezintă Inspectoratul Școlar Județean, unde accesul femeilor la funcțiile de conducere din această instituție este mai larg.

Din totalul funcțiilor de conducere din unitățile de învățământ primar, gimnazial și liceal, peste jumătate (51,8%) sunt ocupate de către femei.

Cu toate acestea, participarea femeilor la luarea deciziilor în acest domeniu este subdimensionată, având în vedere că domeniul educației este un sector al pieței muncii preponderent feminin, aproximativ două treimi dintre salariații din educație din județ fiind femei.

	<b>Total</b>	<b>Femei</b>	<b>Bărbați</b>
Angajați în învățământul primar, gimnazial, liceal	5801	3729 (64,3%)	2072 (35,7%)
Funcții de conducere în învățământul primar, gimnazial, liceal	152	88 (51,8%)	82 (48,2%)



## **4. Programe de prevenire a violenței în familie și a traficului de persoane**

## Programe de prevenire a violenței în familie și a traficului de persoane

Ca activități în domeniul prevenirii și combaterii fenomenului violenței în familie cele mai importante sunt:

### ▪ La nivelul Direcției de Muncă și Protecție Socială

➤ **Proiectul “Pentru o viață mai bună”** (decembrie 2005 - iunie 2006) desfășurat sub patronajul elevilor și profesorilor din municipiul Botoșani.

➤ derularea **Campaniei celor 16 zile de activism împotriva violenței de gen** (25 noiembrie – 10 decembrie 2006).

➤ Campania de informare „**Stop violenței împotriva femeii!**” (1-8 martie 2007)

### ▪ La nivelul IPJ Botoșani

➤ **Proiectul de prevenire și combatere a violenței intrafamiliale și de promovare a climatului familial pozitiv** (anul 2006): colaborare interinstituțională (autorități locale cu atribuții în domeniu și Asociația ACTIV Botoșani care desfășoară activități de protecție și consiliere a victimelor violenței în familie), constituirea structurilor locale consultative, organizarea a trei sesiuni de instruire în localitățile Flămânzi, Trușești și Darabani.

➤ **Campania “Oprește violența din casa ta”** (lansare 3 octombrie 2006) derulată în parteneriat cu Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare. Proiectul, cu o durată inițială de trei luni a fost prelungit și pentru anul 2007. În cadrul său, începând cu luna noiembrie 2006, a devenit funcțional un adăpost pentru victimele violenței în familie .



## Activități în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați

### ▪ La nivelul Direcției de Muncă și Protecție Socială

- Organizarea dezbaterii “**Gândirea strategică și acționară privind egalitatea de șanse în județul Botoșani**” (ianuarie 2006).
- Realizarea unor puncte de informare documentară la sediul D.M.P.S., A.J.O.F.M., Cartel Alfa, C.N.S.L.R. Frăția.
- Acțiuni de informare cu privire la reforma sistemului de pensii și impactul asupra femeilor pe baza materialelor difuzate de Centrul de Parteneriat pentru Egalitate.
- Campanie de informare a participanților la bursele locurilor de muncă organizate de AJOFM cu privire la egalitatea de șanse în domeniul muncii și protecției sociale (2006 - 2007)
- Participare la masa rotundă cu tema “Egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii” organizată de către A.J.O.F.M. Botoșani. (2007)



## **5. Promovarea egalității de șanse în instituțiile care sunt reprezentate în COJES**

## Promovarea egalității de șanse în instituțiile care sunt reprezentate în COJES

Chestionarele de evaluare aplicate instituțiilor membre COJES au avut ca obiectiv principal cunoașterea situației curente din perspectiva aplicării legislației privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați în instituțiile care au ca atribuții tocmai promovarea acestor prevederi.

La nivelul COJES Botoșani au răspuns la acest chestionar numai 10 de organizații, astfel:

- instituții publice – 7 (Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, Autoritatea de Sănătate Publică, Direcția pentru Cultură, Culte și Patrimoniu Cultural, Inspectoratul Școlar Județean, Inspectoratul Teritorial de Muncă, Inspectoratul de Poliție al Județului Botoșani, Direcția de Muncă și Protecție Socială)
- organizații patronale – 1 (Patronatul Național Român - Filiala Botoșani)
- organizații neguvernamentale – 1 (Organizația Tineretului Liber Botoșani)
- organizații sindicale - 1 (Uniunea Sindicală Teritorială “Cartel Alfa” Botoșani)

## Promovarea egalității de șanse în instituțiile care sunt reprezentate în COJES

Datele oferite de aceste organizații pot fi sintetizate în următoarele concluzii:

### 1. Participarea la luarea deciziilor, drepturi și alte beneficii:

- Mai puțin de jumătate dintre organizații sunt conduse, în calitate de director, președinte sau lider, de către femei; interesant este faptul că, la nivelul județului Botoșani, cele mai multe funcții de conducere ocupate de femei sunt la nivelul instituțiilor publice locale și mai puțin la nivelul organizațiilor din sectorul neguvernamental (sindicate, ong-uri etc.)
- Dintre participanții la cursuri de calificare/recalificare, în anul 2006, angajații de sex feminin reprezintă peste 50%, în funcție de organizație;
- Ponderea promovărilor pe poziții superioare a femeilor în totalul promovărilor în funcție din anul 2006, a fost de 100%, cu excepția IPJ Botoșani unde nici o femeie nu a promovat în funcție în anul 2006, acest aspect fiind justificat de ponderea la fel de redusă a femeilor în rândul angajaților din poliție (11%).

*(NOTĂ: Trebuie menționat că și în cazul cursurilor de calificare și în cel al promovărilor cele mai multe dintre instituții au indicat numărul total al persoanelor ca fiind „zero”.)*

## 2. Existența cazurilor de discriminare pe criterii de sex

➤ Niciuna dintre instituțiile respondente nu a semnalat existența vreunei reclamații privind hărțuirea sexuală sau discriminarea, atât din partea unor femei cât și a unor bărbați.

## Promovarea egalității de șanse în instituțiile care sunt reprezentate în COJES

### 3. Existența regulamentului intern, a informărilor legate de acesta și includerea prevederilor referitoare la egalitatea de șanse

➤ Toate instituțiile respondente au menționat **existența unui regulament intern de funcționare**, cele mai multe apreciind că informările în legătură cu acesta se realizează de fiecare dată când sunt introduse prevederi noi dar și la momentul angajării.

➤ Cu unele excepții, instituțiile care au răspuns la chestionarul de evaluare au confirmat **existența în regulamentul intern a prevederilor referitoare la egalitatea de șanse**. Excepțiile se referă la următoarele aspecte și instituții:

1. *nediscriminare pe criterii de sex*: Inspectoratul Județean de Poliție, Organizația Tineretului Liber (răspuns negativ)
2. *egalitatea de șanse între femei și bărbați privind accesul la cursuri de pregătire profesională*: Inspectoratul Județean de Poliție, Organizația Tineretului Liber (răspuns negativ)
3. *egalitatea de șanse între femei și bărbați privind promovarea în funcție*: Inspectoratul Școlar Județean, Inspectoratul Județean de Poliție, Organizația Tineretului Liber (răspuns negativ)
4. *egalitatea de șanse între femei și bărbați privind salarizarea și alte beneficii salariale și drepturi privind maternitatea și creșterea copilului* : Inspectoratul Județean de Poliție, Organizația Tineretului Liber (răspuns negativ)
5. *hărțuirea sexuală*: Inspectoratul Școlar Județean, Inspectoratul Județean de Poliție, Organizația Tineretului Liber (răspuns negativ)
6. *proceduri interne de soluționare a cererilor/reclamațiilor angajaților*: Autoritatea de Sănătate Publică, Organizația Tineretului Liber (răspuns negativ)

### 4. Alte aspecte legate problematica egalității de șanse între femei și bărbați

- În cele mai multe dintre organizații, aparținând în egală măsură sectorului public cât și celui privat, au avut loc, în cursul anului 2006, informări ale salariaților cu privire la problematica egalității de șanse.
- Numai patru dintre instituțiile care au răspuns la chestionarul de evaluare au confirmat realizarea de proiecte sau acțiuni cu scopul de a promova egalitatea de șanse.
- Cu excepția Inspectoratului Școlar Județean, AJOFM și Patronatul Național Român, toate celelalte instituții au desemnat persoane responsabile cu lucrul în domeniul egalității de șanse. Majoritatea acestor persoane au beneficiat de o specializare pe problema egalității de șanse între femei și bărbați.
- În ceea ce privește alocarea de resurse pentru problematica egalității de șanse, cele mai multe dintre organizații mizează numai pe resursa umană (jumătate dintre ele), în timp ce două dintre ele au alocate, pe lângă resursele umane și resurse logistice. Numai o organizație (uniunea sindicală) a afirmat că a alocat și resurse financiare în acest domeniu, în timp ce în trei instituții (toate publice) nu sunt alocate, în prezent, nici un fel de resurse.

### 4. Alte aspecte legate problematica egalității de șanse între femei și bărbați (continuare)

- Numai un sfert dintre instituțiile respondente (Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, Direcția de Muncă și Protecție Socială, Inspectoratul Teritorial de Muncă) colectează date segregate pe sexe.
- Cu excepția a 3 instituții publice (Inspectoratul Teritorial de Muncă, AJOFM și DMPS) celelalte instituții respondente afirmă că nu au în responsabilitate oferirea de raportări periodice către instituții autorizate, furnizând numai la cerere informații privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.
- Instituțiile către care se realizează raportări sau care au solicitat date privind egalitatea de șanse sunt forurile superioare, respectiv structura corespunzătoare de la nivel național, Direcția de Muncă și Inspectoratul teritorial de Muncă, Instituția Prefectului, Direcția de Statistică, de asemenea ANES și COJES.
- În ceea ce privește interesul mass media pentru informații privind egalitatea de șanse, numai 3 dintre chestionare au evidențiat existența unor solicitări de acest gen din partea mass mediei locale, informațiile solicitate vizând modul de desfășurare a activității, de promovare a femeii într-un domeniu specific și numărul de cazuri de hărțuire sexuală.
- Majoritatea instituțiilor respondente susțin necesitatea desfășurării unor sesiuni de informare/cursuri de formare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, cele mai multe adresate tuturor angajaților, nu numai managerilor sau persoanelor cu responsabilități în acest domeniu.



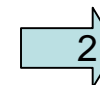
Proiect:  
*I mpreuna pentru egal itate pe  
piata muncii*  
GIURGIU

August 2007

## INTRODUCERE

- Unul dintre obiectivele Proiectului „**Societate civilă și administrație publică – împreună pentru egalitate pe piața muncii**” este reprezentat de dezvoltarea, în parteneriat ONG-APL, a mecanismelor pilot (instrumente standardizate) de promovare, implementare și evaluare a politicilor și programelor în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați.
- Obiectivul a fost realizat prin elaborarea și pilotarea chestionarului standardizat pentru evaluarea în plan local a respectării legislației privind egalitatea de șanse, culegere de date de la instituții cu responsabilități în domeniu, specifice activităților lor și prin elaborarea rapoartelor tematice standard pe județe.
- Prezentul raport reprezintă rezultatul demersului de analiză și interpretare a datelor obținute din acest **chestionar de evaluare instituțională**, aplicat organizațiilor/instituțiilor membre COJES din județul Giurgiu cât și a centralizării datelor oferite de instituțiile publice de la nivel local, relevante pentru domeniul egalității de șanse.

**Scopul acestui raport îl reprezintă analiza situației din plan local din perspectiva aplicării prevederilor legale privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați**



## Rezultate:

→ realizarea unei **diagnoze a județului** privind gradul de cunoaștere și aplicarea al legislației, cazuri de discriminare pe criterii de sex înregistrate pe piața muncii etc.

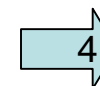
→ **centralizarea datelor** din județe cu privire la respectarea egalității de șanse pentru femei și bărbați pe piața muncii

→ oferă **date, care în prezent nu există**, din domeniile diferite de activitate ale organizațiilor beneficiare

→ oferă o perspectivă comparativă a datelor din sectorul guvernamental și cel neguvernamental

**Metoda utilizată pentru culegerea datelor a fost aplicarea unui chestionar membrilor organizațiilor/instituțiilor din județul Giurgiu care sunt reprezentanți în cadrul COJES.**

# PIAȚA MUNCII



## Structura pe sexe a pieței muncii din județul Giurgiu

- mii persoane -

	Total	Femei		Bărbați	
<b>Populația activă</b>					
Populația ocupată	88,2	44,0	49,9%	44,2	50,1%
- din care salariați	33,5	16,0	47,8%	17,5	52,2%

Ponderea scăzută, de numai 38%, a populației salariate în totalul populației ocupate, se datorează implicării masive a forței de muncă în agricultură.

În acest domeniu își desfășoară activitatea peste jumătate din populația ocupată a județului (57,5%), dar salariații reprezintă numai 6%.

La polul opus se situează domeniile „Administrație publică” „Sănătate” și „Învățământ” unde salariații reprezintă 100%, 97% și, respectiv, 96,8%.

## Distribuția pe sexe a populației ocupate în principalele ramuri de activitate economică (1 ianuarie 2006)

- mii persoane -

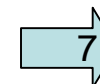
	Total	Femei		Bărbați	
<b>Agricultură</b>	<b>50,7</b>	<b>26,6</b>	<b>52,5%</b>	<b>24,1</b>	<b>48,5%</b>
- din care: salariați	3,0	0,9	30%	2,1	70%
<b>Industrie</b>	<b>9,6</b>	<b>3,8</b>	<b>39,6%</b>	<b>5,8</b>	<b>60,4%</b>
- din care: salariați	8,4	3,3	39,3%	5,1	60,7%
<b>Construcții</b>	<b>3,8</b>	<b>0,4</b>	<b>10,5%</b>	<b>3,4</b>	<b>89,5%</b>
- din care: salariați	2,3	0,3	13%	2,0	87%
<b>Comerț</b>	<b>6,3</b>	<b>3,3</b>	<b>52,4%</b>	<b>3,0</b>	<b>47,6%</b>
- din care: salariați	4,7	2,8	59,6%	1,9	40,4%
<b>Transporturi</b>	<b>3,7</b>	<b>0,9</b>	<b>24,3%</b>	<b>2,8</b>	<b>75,7%</b>
- din care: salariați	3,0	0,9	30%	2,1	70%
<b>Administrație publică</b>	<b>2,7</b>	<b>1,7</b>	<b>63%</b>	<b>1,0</b>	<b>37%</b>
- din care: salariați	2,7	1,7	63%	1,0	37%
<b>Învățământ</b>	<b>3,2</b>	<b>2,1</b>	<b>65,6%</b>	<b>1,1</b>	<b>34,4%</b>
- din care: salariați	3,1	2,1	67,7%	1,0	32,3%
<b>Sănătate și asistență socială</b>	<b>3,3</b>	<b>2,6</b>	<b>78,8%</b>	<b>0,7</b>	<b>21,2%</b>
- din care: salariați	3,2	2,5	78,1%	0,7	21,9%

▪ Domeniile de activitate economică *preponderent feminine* sunt:

- „Sănătate și asistență socială” (78,8%),
- „Învățământ” (65,6%),
- „Administrație publică” (63%),
- „Agricultură” (52,5%)
- „Comerț” (52,4%).

▪ Deși mai mult de jumătate (52,5%) dintre persoanele care își desfășoară activitatea în agricultură sunt *femei*, ponderea salariaților din agricultură este de doar 30%, în timp ce 70% dintre salariați sunt *bărbați*.

▪ Această situație nu se regăsește la celelalte domenii de activitate menționate mai sus.



## ȘOMAJUL

Distribuția șomerilor pe sexe (30 iunie 2007)

		31 dec 2006				30 iunie 2007			
		Femei		Bărbați		Femei		Bărbați	
Total șomeri înregistrați		1.997	39,7%	3.036	60,3%	1.899	40,7%	2.770	59,3%
- beneficiari de indemnizație		631	38,6%	1.004	61,4%	511	45%	626	55%
- neindemnizați		1.366	40,2%	2.032	59,8%	1.388	39,3%	2.144	60,7%
Nivel de instruire	- primar, gimnazial, profesional	1461	35,9%	2614	64,1%	1.272	38,7%	2018	61,3%
	- liceal și postliceal	496	56,2%	386	43,8%	587	45%	716	55%
	- universitar	40	52,6%	36	47,4%	40	52,6%	36	47,4%
Rata șomajului		5,4%				5%			



↳ Din totalul șomerilor înregistrați la data de 30 iunie 2007, **femeile** reprezintă **40,7%** iar **bărbații 59,3%**.

Deși numărul de șomeri înregistrați (cât și rata șomajului), este mai redus față de 31 decembrie 2006, ponderea femeilor șomere a crescut cu un procent (de la 39,7% la 40,7%).

↳ Comparativ cu anul trecut când aproximativ o treime (**32,5%**) dintre șomeri erau beneficiari ai ajutorului de șomaj, la 30 iunie a.c. numai un sfert (**24,4%**) dintre șomerii înregistrați beneficiază de indemnizație de șomaj, 45% dintre beneficiari fiind femei.

La acest capitol, se constată o creștere a ponderii femeilor în totalul beneficiarilor de la **38,6%** (31 decembrie 2006).

## Servicii gratuite de formare profesională pentru șomeri oferite de AJOFM

### A. Participarea la cursuri de formare profesională a șomerilor

		2006				Sem I 2007			
		Femei		Bărbați		Femei		Bărbați	
Total șomeri cursanți		<b>308</b>	<b>45,8%</b>	<b>364</b>	<b>54,2%</b>	<b>190</b>	<b>56,5%</b>	<b>146</b>	<b>43,5%</b>
- indemnizați		81	<b>44%</b>	103	<b>56%</b>	53	<b>86,9%</b>	8	<b>13,1%</b>
- neindemnizați		227	<b>46,5%</b>	261	<b>53,5%</b>	137	<b>49,8%</b>	138	<b>50,2%</b>
<b>Forme de pregătire</b>	- inițiere	67	<b>82,7%</b>	14	<b>17,3%</b>	29	<b>87,9%</b>	4	<b>12,1%</b>
	- re/calificare	232	<b>40,5%</b>	341	<b>59,5%</b>	161	<b>53,1%</b>	142	<b>46,9%</b>
	- perfecționare	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>
	- specializare	9	<b>50%</b>	9	<b>50%</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>

- În anul 2006 au beneficiat de **cursuri gratuite de formare profesională** 672 șomeri, dintre care 308 **femei** (45,8%) și 364 **bărbați** (54,2%). Dintre femeile cursante, 169 (55%) au fost încadrate în muncă prin implementarea acestei măsuri active de stimulare a forței de muncă.
- În prima jumătate a anului 2007 au beneficiat de aceste cursuri 336 șomeri, 190 femei și 146 bărbați, ponderea femeilor beneficiare crescând la 56,5%.
- Nu au fost oferite date pentru anul 2007 privind numărul femeilor încadrate prin implementarea măsurilor active de stimulare a forței de muncă, pentru a realiza o comparație și pe acest segment.

## Servicii gratuite de formare profesională pentru șomeri oferite de AJOFM

### B. Șomeri beneficiari de activități de informare și consiliere privind cariera

Șomeri consiliați	2006	Sem I 2007
Total*)	3.086	4.086
<b>Femei</b>	1.347 (43,6%)	1.668 (40,8%)
<b>Bărbați</b>	1.739 (56,4%)	2.418 (59,2%)

\*) datele privind șomerii indemnizați/neindemnizați și alte categorii nu sunt segregate pe sexe.

- În anul 2006 au beneficiat de **activități de informare și consiliere privind cariera** 3.086 șomeri, dintre care 1.347 femei (43,6%) și 1.739 bărbați (56,4%).
- Dintre femeii, 185 (13,7%) au fost încadrate în muncă prin implementarea acestei măsuri active de stimulare a forței de muncă.
- În prima jumătate a anului 2007 au beneficiat de consiliere 4.086 șomeri (cu aproape o treime mai mulți față de totalul beneficiarilor din anul anterior), dintre care **1.668 femei și 2.418 bărbați**, ponderea femeilor beneficiare scăzând la 40,8%.
- Și în acest caz nu au fost oferite date pentru anul 2007 privind numărul femeilor încadrate prin implementarea măsurilor active de stimulare a forței de muncă, pentru a realiza o comparație și pe acest segment.

## Servicii gratuite de formare profesională pentru șomeri oferite de AJOFM

### C. Femei încadrate prin implementarea măsurilor active de stimulare a forței de muncă (2006)

Femei încadrate		NR	%
<b>Total</b>		<b>2.198</b>	<b>100</b>
<b>Mediu de proveniență</b>	- urban	<b>1.442</b>	<b>65,6%</b>
	- rural	<b>756</b>	<b>34,4%</b>
<b>Vârstă</b>	- sub 25 ani	<b>548</b>	<b>25%</b>
	- 25 - 35 ani	<b>634</b>	<b>28,8%</b>
	- 35 – 45 ani	<b>670</b>	<b>30,5%</b>
	- peste 45 ani	<b>346</b>	<b>15,7%</b>
<b>- ca urmare a acordării serviciilor de mediere a locurilor de muncă vacante</b>	- pe perioadă nedeterminată	<b>1.422</b>	
	- pe perioadă determinată	<b>300</b>	

## Reconcilierea vieții profesionale cu viața privată

Direcția de Muncă și Protecție Socială, instituția care are în evidență numărul de indemnizații pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani pentru copilul cu handicap, prezintă următoarea situație:

	<b>2006</b>	<b>Sem I 2007</b>
Total beneficiari indemnizație creștere copil	<b>1.613</b>	<b>2.322</b>
<b>Femei</b>	1031 (64%)	1692 (72,8%)
<b>Bărbați</b>	582 (36%)	630 (27,2%)

După cum se observă, un număr tot mai mare de angajați bărbați accesează concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului, însă, ponderea majoritară, de peste două treimi, e reprezentată de femei.

Aceeași situație este prezentă și în instituțiile membre COJES, care, prin intermediul chestionarului de evaluare instituțională au oferit date privind numărul beneficiarilor de concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului din anul 2006. În cadrul instituțiilor care au răspuns la acest chestionar toți beneficiarii sunt de sex feminin (o singură excepție, unde din 45 de beneficiari, 2 erau bărbați).

## Sesizări, reclamații privind cazuri de discriminare pe criteriu de sex

Inspectoratul Teritorial de Muncă al județului Giurgiu, autoritatea publică locală responsabilă cu asigurarea controlului aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii a oferit următoarele date privind activitățile desfășurate în acest domeniu:

	2006	Sem I 2007
Total agenți economici	-	6.030
- din care activi	-	4.135
- nr controale efectuate	256	86
- număr petiții primite privind discriminarea	0	<b>5</b>
- <b>număr sancțiuni aplicate</b>	0	1

Cele 5 petiții primite privind cazuri de discriminare la locul de muncă se referă la aceeași persoană (Mutuliga Marian) având calitatea de director al Căminului pentru persoane vârstnice Mironești, acuzat de hărțuire și hărțuire sexuală. Sancțiunea aplicată de autoritate a fost în cuantum de 7500RON, în baza art. 46 alin 1 din Legea 202/2002 (republicată) privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

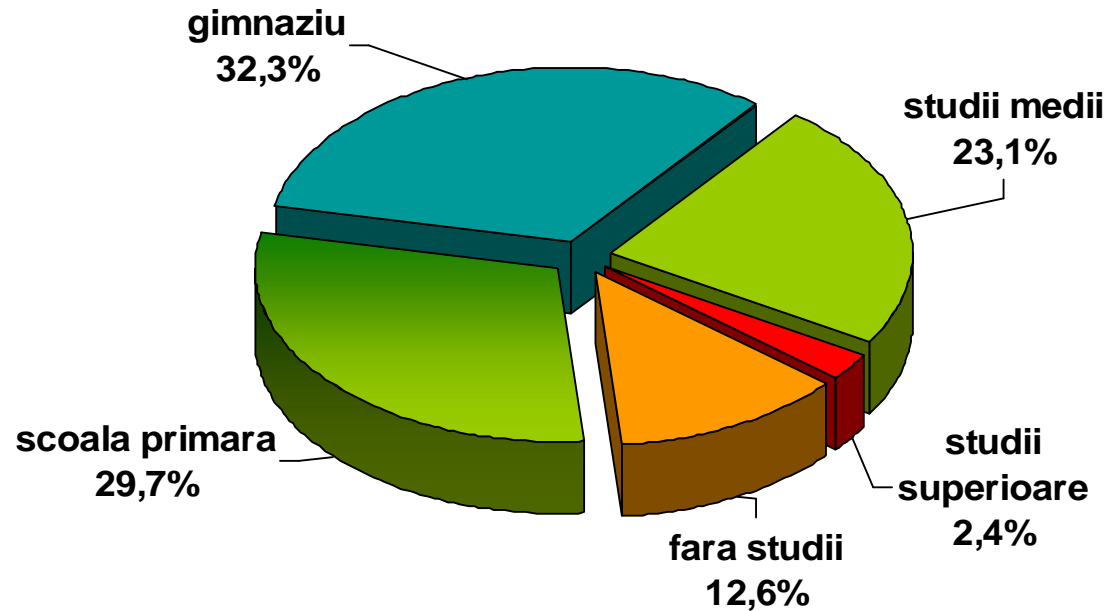
## 2. Educația și sănătatea

## Nivel de școlarizare pe sexe (Recensământ 2002)

	<b>TOTAL</b>	<b>FEMEI</b>		<b>BĂRBAȚI</b>	
- analfabeți	20.241	16.265	<b>80,4%</b>	3.976	<b>19,6%</b>
- învățământ primar	70.789	38.408	<b>54,3%</b>	32.381	<b>45,7%</b>
- învățământ gimnazial	82.554	41.889	<b>50,7%</b>	40.665	<b>49,3%</b>
- învățământ profesional și de ucenici	27.527	6.483	<b>23,6%</b>	21.044	<b>76,4%</b>
- învățământ liceal	42.120	21.842	<b>51,9%</b>	20.278	<b>48,1%</b>
- învățământ postliceal și de maiștri	3.584	1.579	<b>44,1%</b>	2.005	<b>55,9%</b>
- învățământ superior	7.009	3.070	<b>43,8%</b>	3.939	<b>56,2%</b>
- de scurtă durată	460	218	<b>47,4%</b>	242	<b>52,6%</b>
- de lungă durată	6.549	2.852	<b>43,5%</b>	3.697	<b>56,5%</b>

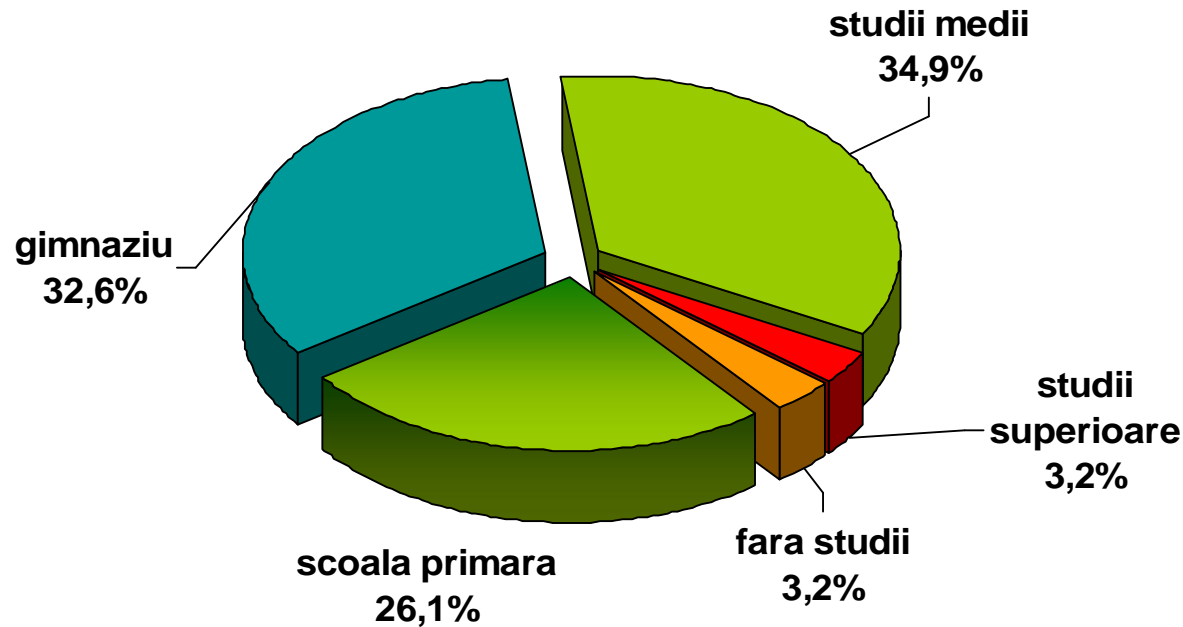


## Nivelul de instruire în rândul femeilor



Din datele statistice rezultă că nivelul de educație în rândul femeilor este foarte scăzut. Astfel, aproape trei sferturi dintre femei (74,5%) au maxim 8 clase, (29,7% având absolvită numai școala primară, iar 12,6% fiind fără studii), în timp ce ponderea femeilor cu studii medii (profesională, liceu sau postliceală) este de numai 23,1% iar a celor cu studii superioare de 2,4%.

## Nivelul de instruire în rândul bărbaților



Comparativ, nivelul de instruire al bărbaților este mai ridicat comparativ cu cel al femeilor, 35% dintre aceștia având studii medii iar 3,2% studii superioare.

Discrepanța cea mai mare este în cazul analfabeților, numărul femeilor fără nici o instruire fiind de peste 4 ori mai mare decât cel al bărbaților.

- În ceea ce privește domeniul sănătății, nu au fost oferite date statistice privind numărul de concedii medicale accesate de către femei și bărbați sau alte date relevante din domeniu.
- În cadrul Autorității de Sănătate Publică Giurgiu, programele naționale desfășurate pentru prevenirea și combaterea tuberculozei, infecției HIV/SIDA, diabetului zaharat, programul de educație pentru sănătate asistență comunitară etc. vizează nediferențiat ambele sexe.

### **3. Accesul la luarea deciziilor**

## ACCESUL LA LUAREA DECIZIILOR

Un domeniu important de aplicare a legii egalității de șanse este reprezentat de asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie.

Din datele oferite de către Consiliul Local al Municipiului Giurgiu se constată o participare redusă a femeilor la sfera de decizie, ponderea consilierilor locali femei fiind mai puțin de un 25%, în timp ce populația municipiului Giurgiu este reprezentată în proporție de peste 51% de femei.

Diferența este și mai mare la nivelul consilierilor județeni, din totalul de 31 de membri ai Consiliului Județean Giurgiu, numai 19% fiind femei.

	<b>Total</b>	<b>Femei</b>	<b>Bărbați</b>
Populația mun. Giurgiu	69.345	35.931(51,8%)	33.954 (48,2%)
Consilieri locali	21	5 (23,8%)	16 (76,2%)
Consilieri județeni	31	4 (19%)	27 (81%)

## ACCESUL LA LUAREA DECIZIILOR

La nivelul Primăriei municipiului Giurgiu situația puțin este mai echilibrată în ceea ce privește reprezentarea femeilor în structurile de conducere și decizie din instituție.

Astfel, din totalul de 81 de funcții de conducere 35 (43,2%) sunt deținute de femei, dar ponderea este mult mai mică față de cea a femeilor salariate în cadrul Primăriei, respectiv 62,7%.

	<b>Total</b>	<b>Femei</b>	<b>Bărbați</b>
Salariați primărie	346	217 (62,7%)	129 (37,3%)
Funcții de conducere primărie	81	35 (43,2%)	46 (56,8%)

## ACCESUL LA LUAREA DECIZIILOR

Un exemplu pozitiv în acest domeniu îl reprezintă Inspectoratul Școlar Județean, unde accesul femeilor la funcțiile de conducere din această instituție este mai larg.

Din totalul funcțiilor de conducere din unitățile de învățământ primar, gimnazial și liceal 61,8% sunt ocupate de către femei.

Cu toate acestea, participarea femeilor la luarea deciziilor în acest domeniu nu este supradimensionată, având în vedere că domeniul educației este un sector al pieței muncii preponderent feminin, aproximativ 70% dintre salariații din educație din județ fiind femei.

	<b>Total</b>	<b>Femei</b>	<b>Bărbați</b>
Angajați în învățământul primar, gimnazial, liceal	3065	2.128 (69,4%)	937 (30,6%)
Funcții de conducere în învățământul primar, gimnazial, liceal	152	94 (61,8%)	58 (38,2%)



## **4. Programe de prevenire a violenței în familie**



# Programe de prevenire a violenței în familie

**Ca activități în domeniul prevenirii și combaterii fenomenului violenței în familie cele mai importante sunt:**

➤ **elaborarea Planul Județean de Acțiuni 2006 -2007** (martie 2006) având ca principale obiective dezvoltarea capacității autorităților publice de soluționare a problemelor din domeniu, dezvoltarea unui sistem unitar de servicii sociale specifice, realizarea unei rețele de suport la nivel comunitar, dezvoltarea de atitudini și comportamente non-violente în școală.

➤ **constituirea grupului de lucru consultativ județean** (28 martie 2006), având în componență 13 membri reprezentând instituțiile publice implicate în activitatea de prevenire și combatere a fenomenului violenței urmată de constituirea **consiliilor comunitare consultative** la nivelul celor 54 primării din județ;

➤ **Campania de prevenire „STOP VIOLENȚEI ÎN FAMILIE!”** (lansare iunie 2006), într-o primă etapă realizându-se evaluarea dimensiunilor fenomenului violenței în familie la nivelul județului Giurgiu, a nivelului de cunoaștere și de implicare a administrației locale în gestionarea cazurilor concrete de violență și a măsurilor de conștientizare a populației asupra acestui aspect. Etapa a II-a (luna octombrie) a reprezentat-o **desfășurarea caravanei „STOP VIOLENȚEI ÎN FAMILIE!”** în mediul rural, în patru centre zonale (Florești-Stoienescu, Vărăști, Vedea și Bucșani). Etapa a III- s-a desfășurat în perioada 1-8 martie 2007)

➤ **darea în folosință a centrului de Primire în regim de urgență a persoanelor defavorizate (iulie 2006)**, unde sunt găzduite și persoane victime ale violenței în familie și unde li se asigură condiții deosebite de cazare, masă, asistență socială și medicală de urgență.

# Programe de prevenire a violenței în familie

➤ derularea **Campaniei celor 16 zile de activism împotriva violenței de gen** (25 noiembrie – 10 decembrie 2006), acțiune desfășurată în contextul mai larg al Campaniei Paneuropene de combatere a violenței împotriva femeilor (noiembrie 2006 – martie 2008).

➤ Analiza gestionării cazurilor de violență în familie – valorificarea experienței și a bunelor practici desfășurată în comuna Frătești (mai 2007).

**Nota comună a acestor demersuri în domeniul prevenirii violenței în familie a constituit-o accentul pus pe colaborarea interinstituțională, implicarea tuturor instituțiilor cu atribuții în gestionarea cazurilor de violență domestică (poliție, primărie, instituții de învățământ, sănătate, asistență socială etc.), aspect demonstrat atât prin diversitatea acțiunilor organizate (campanii de informare, concursuri de pictură, literatură, fotografie, film etc., vernisaje, lansări de reviste de luptă împotriva violenței domestice) cât și în planul gestionării mai eficiente a cazurilor de violență în familie.**



## **5. Promovarea egalității de șanse în instituțiile care sunt reprezentate în COJES**

# Promovarea egalității de șanse în instituțiile care sunt reprezentate în COJES

Chestionarele de evaluare aplicate instituțiilor membre COJES au avut ca obiectiv principal cunoașterea situației curente din perspectiva aplicării legislației privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați în instituțiile care au ca atribuții tocmai promovarea acestor prevederi.

La nivelul COJES Giurgiu au răspuns la acest chestionar 19 organizații, astfel:

- instituții publice – 12 (Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, Autoritatea de Sănătate Publică, DGASPC Giurgiu, Direcția Județeană de Statistică, Direcția pentru Cultură, Culte și Patrimoniu Cultural, Inspectoratul Școlar Județean, Inspectoratul Teritorial de Muncă, Instituția Prefectului, Inspectoratul de Poliție al Județului Giurgiu, Direcția Sanitară Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor, Direcția de muncă și Protecție Socială, Serviciul Județean de Ambulanță)
- organizații patronale – 1 (UGIR 1903 -Filiala Județeană Giurgiu)
- organizații neguvernamentale – 2 (Fundația "Bethel", Asociația de Tineret "Ion Vinea")
- organizații sindicale - 4 (CNSLR FRATIA, Blocul Național Sindical Filiala Giurgiu, Sindicatul Finanțe Giurgiu, UJS-CSDR Giurgiu - Centralizator).

# Promovarea egalității de șanse în instituțiile care sunt reprezentate în COJES

Datele oferite de aceste organizații pot fi sintetizate în următoarele concluzii:

## 1. Participarea la luarea deciziilor, drepturi și alte beneficii:

- Jumătate dintre organizații sunt conduse, în calitate de director, președinte sau lider, de către femei; aceste organizații au ca și element comun preponderența forței de muncă feminine, aspect determinat și de domeniul de activitate al organizației (ex. sănătate, învățământ, asistență socială); interesant este faptul că, la nivelul județului Giurgiu, cele mai multe funcții de conducere ocupate de femei sunt la nivelul instituțiilor publice locale și mai puțin la nivelul organizațiilor din sectorul neguvernamental (sindicate, ong-uri etc.)
- Dintre participanții la cursuri de calificare/recalificare, în anul 2006, angajații de sex feminin reprezintă un procent de 30-100%, în funcție de organizație; cel mai mic procent de participare la cursuri a femeilor este la nivelul IPJ Giurgiu unde, din 103 angajați cursanți, numai 12 (11,7%) au fost femei, acest aspect fiind justificat de ponderea la fel de redusă a femeilor în rândul angajaților din poliție (13%).
- Ponderea promovărilor pe poziții superioare a femeilor în totalul promovărilor în funcție din anul 2006, a fost între 25-100% (aceeași excepție dată de IPJ Giurgiu, având la baza aceeași justificare)

(NOTĂ: Trebuie menționat că și în cazul cursurilor de calificare și în cel al promovărilor mai mult de o treime dintre instituții au indicat numărul total al persoanelor ca fiind „zero”.)

# Promovarea egalității de șanse în instituțiile care sunt reprezentate în COJES

## 2. Existența cazurilor de discriminare pe criterii de sex

➤ Niciuna dintre instituțiile respondente nu a semnalat existența vreunei reclamații privind hărțuirea sexuală sau discriminarea, atât din partea unor femei cât și a unor bărbați.

# Promovarea egalității de șanse în instituțiile care sunt reprezentate în COJES

## 3. Existența regulamentului intern, a informărilor legate de acesta și includerea prevederilor referitoare la egalitatea de șanse

➤ Toate instituțiile respondente au menționat existența unui regulament intern de funcționare, cele mai multe apreciind că informările în legătură cu acesta se realizează de fiecare dată când sunt introduse prevederi noi dar și la momentul angajării.

➤ Cu unele excepții, instituțiile care au răspuns la chestionarul de evaluare au confirmat existența în regulamentul intern a prevederilor referitoare la egalitatea de șanse. Excepțiile se referă la următoarele aspecte și instituții:

1. *nediscriminare pe criterii de sex*: Autoritatea de Sănătate Publică și Direcția Sanitară Veterinară (răspuns negativ)
2. *egalitatea de șanse între femei și bărbați privind accesul la cursuri de pregătire profesională*: Direcția Sanitară Veterinară (răspuns negativ)
3. *egalitatea de șanse între femei și bărbați privind promovarea în funcție*: Direcția Sanitară Veterinară (răspuns negativ)
4. *egalitatea de șanse între femei și bărbați privind salarizarea și alte beneficii salariale*: Direcția Sanitară Veterinară, Inspectoratul Județean de Poliție (răspuns negativ)
5. *drepturi privind maternitatea și creșterea copilului*: Inspectoratul Județean de Poliție, Fundația „Bethel” (răspuns negativ)
6. *hărțuirea sexuală*: Autoritatea de Sănătate Publică, Direcția Sanitară Veterinară, Sindicatul Finanțe Giurgiu (răspuns negativ)

## Promovarea egalității de șanse în instituțiile care sunt reprezentate în COJES

- ✓ Menționăm că Inspectoratul Școlar județean nu a furnizat niciun răspuns cu privire la existența/inexistența acestor prevederi în regulamentul intern.
- ✓ Chestionarele au evidențiat faptul că aspectele mai problematice sunt prevederile referitoare la *hărțuirea sexuală*, la *drepturile privind maternitatea* și la *egalitatea de șanse privind salarizarea*, care sunt cel mai puțin stipulate în cadrul regulamentelor.
- ✓ În schimb, prevederile privind *nediscriminarea pe criterii de sex* și *procedurile interne de soluționare a cererilor/reclamațiilor angajaților* sunt prezente în cele mai multe dintre regulamente.



# Promovarea egalității de șanse în instituțiile care sunt reprezentate în COJES

## 4. Alte aspecte legate problematica egalității de șanse între femei și bărbați

➤ În două treimi dintre organizații, aparținând în egală măsură sectorului public cât și celui privat, au avut loc, în cursul anului 2006, informări ale salariaților cu privire la problematica egalității de șanse.

➤ Numai jumătate dintre instituțiile care au răspuns la chestionarul de evaluare au confirmat realizarea de proiecte sau acțiuni cu scopul de a promova egalitatea de șanse.

➤ Cu excepția AJOFM, BNS și Serviciul Județean de Ambulanță, toate celelalte instituții au desemnat persoane responsabile cu lucrul în domeniul egalității de șanse. Aproximativ două treimi dintre aceste persoane au beneficiat de o specializare pe problema egalității de șanse între femei și bărbați.

➤ În ceea ce privește alocarea de resurse pentru problematica egalității de șanse, cele mai multe dintre organizații mizează numai pe resursa umană (două treimi dintre ele), în timp ce numai o treime au alocate, pe lângă resursele umane și resurse logistice. Numai o organizație (un ong) a afirmat că a alocat și resurse financiare în acest domeniu, în timp ce în patru instituții (3 publice și o organizație sindicală) nu sunt alocate, în prezent, nici un fel de resurse.

# Promovarea egalității de șanse în instituțiile care sunt reprezentate în COJES

## 4. Alte aspecte legate problematica egalității de șanse între femei și bărbați (continuare)

➤ Numai un sfert dintre instituțiile respondente (Autoritatea de Sănătate Publică, Direcția Județeană de Statistică, DMPS, Inspectoratul Teritorial de Muncă și Sindicatul Finanțelor Giurgiu) colectează date segregate pe sexe.

➤ Cu excepția a 3 instituții publice (IPJ, Direcția Județeană de Statistică și DMPS) celelalte instituții respondente afirmă că nu au în responsabilitate oferirea de raportări periodice către instituții autorizate, furnizând numai la cerere informații privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

➤ Instituțiile către care se realizează raportări sau care au solicitat date privind egalitatea de șanse sunt forurile superioare, respectiv structura corespunzătoare de la nivel național, Direcția de Muncă și Inspectoratul teritorial de Muncă (mai ales pentru Sindicate), Instituția Prefectului, Direcția de Statistică, de asemenea ANES și COJES.

➤ În ceea ce privește interesul mass media pentru informații privind egalitatea de șanse, numai 3 dintre chestionare au evidențiat existența unor solicitări de acest gen din partea mass mediei locale, informațiile solicitate vizând activități concrete, proiecte derulate și o situație statistică privind veniturile salariale pe sexe.

➤ Majoritatea instituțiilor respondente susțin necesitatea desfășurării unor sesiuni de informare/cursuri de formare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, cele mai multe adresate tuturor angajaților, nu numai managerilor sau persoanelor cu responsabilități în acest domeniu.

Proiect:  
*I mpreuna pentru egal itate pe  
piata muncii*  
MEHEDINTI

August 2007

## INTRODUCERE

- Unul dintre obiectivele Proiectului „**Societate civilă și administrație publică – împreună pentru egalitate pe piața muncii**” este reprezentat de dezvoltarea, în parteneriat ONG-APL, a mecanismelor pilot (instrumente standardizate) de promovare, implementare și evaluare a politicilor și programelor în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați.
- Obiectivul a fost realizat prin elaborarea și pilotarea chestionarului standardizat pentru evaluarea în plan local a respectării legislației privind egalitatea de șanse, culegere de date de la instituții cu responsabilități în domeniu, specifice activităților lor și prin elaborarea rapoartelor tematice standard pe județe.
- Prezentul raport reprezintă rezultatul demersului de analiză și interpretare a datelor obținute din acest **chestionar de evaluare instituțională**, aplicat organizațiilor/instituțiilor membre COJES din județul Mehedinți cât și a centralizării datelor oferite de instituțiile publice de la nivel local, relevante pentru domeniul egalității de șanse.

**Scopul acestui raport îl reprezintă analiza situației din plan local din perspectiva aplicării prevederilor legale privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați**

## Rezultate:

→ realizarea unei **diagnoze a județului** privind gradul de cunoaștere și aplicarea al legislației, cazuri de discriminare pe criterii de sex înregistrate pe piața muncii etc.

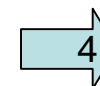
→ **centralizarea datelor** din județe cu privire la respectarea egalității de șanse pentru femei și bărbați pe piața muncii

→ oferă **date, care în prezent nu există**, din domeniile diferite de activitate ale organizațiilor beneficiare

→ oferă o perspectivă comparativă a datelor din sectorul guvernamental și cel neguvernamental

**Metoda utilizată pentru culegerea datelor a fost aplicarea unui chestionar membrilor organizațiilor/instituțiilor din județul Mehedinți care sunt reprezentanți în cadrul COJES.**

# PIAȚA MUNCII



## Structura pe sexe a pieței muncii din județul Mehedinți (01.01.2006)

- mii persoane -

	Total	Femei		Bărbați	
Populația activă	123,7	58,3	47,1%	65,4	52,9%
Populația ocupată	112,0	53,9	48,1%	58,1	51,9%
- din care salariați	47,8	21,8	45,6%	26	54,4%
Șomeri	11,7	4,4	37,6%	7,3	62,4%
Rata șomajului	9,5	7,5		11,2	

Ponderea scăzută, de numai 42,7%, a populației salariate în totalul populației ocupate, se datorează implicării masive a forței de muncă în agricultură.

În acest domeniu își desfășoară activitatea aproape jumătate din populația ocupată a județului (48,1%), dar salariații reprezintă numai 2,6%.

La polul opus se situează domeniile „Administrație publică” „Învățământ” și „Sănătate” unde salariații reprezintă 100%, 97,9% și, respectiv, 95,2%.

Rata șomajului, la începutul anului 2006, era mai scăzută în rândul femeilor (7,5%) comparativ cu cea în rândul bărbaților (11,2%), femeile reprezentând doar 37,6% dintre șomerii din județ.

## Distribuția pe sexe a populației ocupate în principalele ramuri de activitate economică (1 ianuarie 2006)

- mii persoane -

	Total	Femei		Bărbați	
<b>Agricultură</b>	53,9	<b>28,3</b>	<b>52,5%</b>	25,6	47,5%
- din care: salariați	1,4	0,2	14,3%	1,2	85,7%
<b>Industrie</b>	21,4	8,1	37,9%	<b>13,3</b>	<b>62,1%</b>
- din care: salariați	19,3	7,3	37,8%	12	62,2%
<b>Construcții</b>	5,6	0,5	8,9%	<b>5,1</b>	<b>91,1%</b>
- din care: salariați	4,1	0,4	9,8%	3,7	90,2%
<b>Comerț</b>	8,6	<b>4,7</b>	<b>54,7%</b>	3,9	45,3%
- din care: salariați	4,5	3,0	66,7%	1,5	33,3%
<b>Transporturi</b>	4,0	0,8	20%	<b>3,2</b>	<b>80%</b>
- din care: salariați	3,2	0,8	25%	2,4	75%
<b>Administrație publică</b>	2,6	<b>1,5</b>	<b>57,7%</b>	1,1	42,3%
- din care: salariați	2,6	1,5	57,7%	1,1	42,3%
<b>Învățământ</b>	4,7	<b>3,4</b>	<b>72,3%</b>	1,3	27,7%
- din care: salariați	4,6	3,4	73,9%	1,2	26,1%
<b>Sănătate și asistență socială</b>	4,2	<b>3,3</b>	<b>78,6%</b>	0,9	21,4%
- din care: salariați	4,0	3,2	80%	0,8	20%

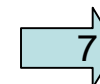


▪ Domeniile de activitate economică *preponderent feminine* sunt:

- „Sănătate și asistență socială” (78,6%),
- „Învățământ” (72,3%),
- „Administrație publică” (57,7%),
- „Comerț” (54,7%)
- „Agricultură” (52,5%).

▪ Deși mai mult de jumătate (52,5%) dintre persoanele care își desfășoară activitatea în agricultură sunt *femei*, ponderea salariaților din agricultură este de doar 14,3%, în timp ce 85,7% dintre salariați sunt *bărbați*.

▪ Această situație nu se regăsește la celelalte domenii de activitate menționate mai sus.



## ȘOMAJUL

### Distribuția șomerilor pe sexe (30 iunie 2007)

		31 dec 2006				30 iunie 2007			
		Femei		Bărbați		Femei		Bărbați	
Total șomeri înregistrați		4.392	39%	6.865	61%	4.284	40,1%	6.391	59,9%
- beneficiari de indemnizație		801	40,2%	1.194	59,8%	579	41,7%	811	58,3%
- neindemnizați		3.591	38,8%	5.671	61,2%	3.705	39,9%	5.580	60,1%
Nivel de instruire	- primar, gimnazial, profesional	3.555	37,1%	6.024	62,9%	3.623	38,8%	5.715	61,2%
	- liceal și postliceal	675	48,3%	723	51,7%	606	49,5%	619	50,5%
	- universitar	162	57,9%	118	42,1%	55	49,1%	57	50,9%
Rata șomajului		9,1%				-			

**NOTĂ:** Rata șomajului feminin a fost, în anul 2006, 7,5%, iar rata șomajului masculin 10,5%.

↳ Din totalul șomerilor înregistrați la data de 30 iunie 2007, **femeile** reprezintă **40,1%** iar **bărbații 59,9%**.

Deși numărul de șomeri înregistrați anul acesta este mai redus față de 31 decembrie 2006, ponderea femeilor șomere a crescut cu aproape două procente (de la 39% la 40,9%)

↳ Comparativ cu 2006, anul acesta ponderea șomerilor beneficiari de indemnizație de șomaj în totalul șomerilor înregistrați, a scăzut de la **17,7%** la **13%**, femeile reprezentând **41,7%** dintre beneficiari. La acest capitol, se constată o creștere a ponderii femeilor în totalul beneficiarilor de la **40,2%** (31 decembrie 2006).

## Servicii gratuite de formare profesională pentru șomeri oferite de AJOFM

### A. Participarea la cursuri de formare profesională a șomerilor

	<b>2006</b>	<b>Sem I 2007</b>
Total șomeri cursanți	<b>800</b>	<b>1.095</b>
<b>Femei</b>	362 (45,3%)	554 (50,6%)
<b>Bărbați</b>	438 (54,7%)	541 (49,4%)

↳ În anul **2006** au beneficiat de **cursuri gratuite de formare profesională 800** de șomeri, dintre care **362 femei** (45,3%) și **438 bărbați** (54,7%).

↳ În **prima jumătate** a anului **2007** au beneficiat de aceste cursuri **1.095** șomeri, **554** femei și **541** bărbați, ponderea femeilor beneficiare crescând la 50,6%.

↳ Nu au fost oferite date privind numărul femeilor încadrate prin implementarea acestei măsuri active de stimulare a forței de muncă, pentru a realiza o analiză și pe acest segment.

## Servicii gratuite de formare profesională pentru șomeri oferite de AJOFM

### B. Beneficiari de activități de informare și consiliere privind cariera

Persoane consiliate	2006	Sem I 2007
Total*)	2.846	5.603
<b>Femei</b>	1.078 (37,9%)	2.369 (42,3%)
<b>Bărbați</b>	1.768 (62,1%)	3.234 (57,7%)

\*) datele privind șomerii indemnizați/neindemnizați și alte categorii nu sunt segregate pe sexe.

↳ În anul **2006** au beneficiat de **activități de informare și consiliere privind cariera 2.846** persoane, dintre care **1.078 femei** (37,9%) și **1.768 bărbați** (62,1%).

↳ În prima jumătate a anului **2007** au beneficiat de consiliere **5.603** persoane (de aproape două ori mai mulți față de numărul beneficiarilor din anul anterior), dintre care **2.369 femei și 3.234 bărbați**, ponderea femeilor beneficiare crescând la 42,3%.

↳ Nu au fost oferite date privind numărul femeilor încadrate prin implementarea acestei măsuri active de stimulare a forței de muncă, pentru a realiza o analiză și pe acest segment.

## Servicii gratuite de formare profesională pentru șomeri oferite de AJOFM

### C. Persoane încadrate prin implementarea măsurilor active de stimulare a forței de muncă (2006 - 2007)

Persoane încadrate	2006	Sem I 2007
Total*)	<b>7.419</b>	<b>3.900</b>
<b>Femei</b>	2.666(36%)	1.266 (32,5%)
<b>Bărbați</b>	4.753 (64%)	2.634 (67,5%)

↳ În anul **2006**, prin implementarea măsurilor active de stimulare a forței de muncă, au fost încadrați **7.419 șomeri**, dintre care **2.666 (36%) femei**.

↳ Anul acesta, în primul semestru, au fost încadrate în aceleași condiții **3.900** persoane, ponderea femeilor care au obținut un loc de muncă reducându-se la 32,5%.

## Reconcilierea vieții profesionale cu viața privată

Direcția de Muncă și Protecție Socială, instituția care are în evidență numărul de indemnizații pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani pentru copilul cu handicap, prezintă următoarea situație:

	<b>2006</b>	<b>Sem I 2007</b>
Total beneficiari indemnizație creștere copil	<b>2.023</b>	<b>1.947</b>
<b>Femei</b>	1.390 (68,7%)	1.386 (71,2%)
<b>Bărbați</b>	633 (31,3%)	545 (28,8%)

După cum se observă, ponderea majoritară a angajaților care accesează concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului e reprezentată de femei.

Aceeași situație este prezentă și în instituțiile membre COJES, care, prin intermediul chestionarului de evaluare instituțională au oferit date privind numărul beneficiarilor de concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului din anul 2006. În cadrul instituțiilor care au răspuns la acest chestionar toți beneficiarii sunt de sex feminin (o singură excepție, unde din 41 de beneficiari, 2 erau bărbați).

## Sesizări, reclamații privind cazuri de discriminare pe criteriu de sex

Inspectoratul Teritorial de Muncă al județului Mehedinți, autoritatea publică locală responsabilă cu asigurarea controlului aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii a oferit următoarele date privind activitățile desfășurate în acest domeniu:

	<b>2006 2007</b>
Total agenți economici	3.163
- din care activi	-
- nr controale efectuate/ măsuri dispuse	15
- număr petiții primite privind discriminarea	<b>0</b>
- număr sancțiuni aplicate	<b>0</b>

ITM Mehedinți afirmă că în perioada 2006 – 2007 **nu** au fost primite plângeri/sesizări privind discriminările pe criterii de sex, inclusiv protecția maternității.

De asemenea, nu a oferit informații detaliate cu privire la măsurile care au fost dispuse în urma controalelor efectuate.

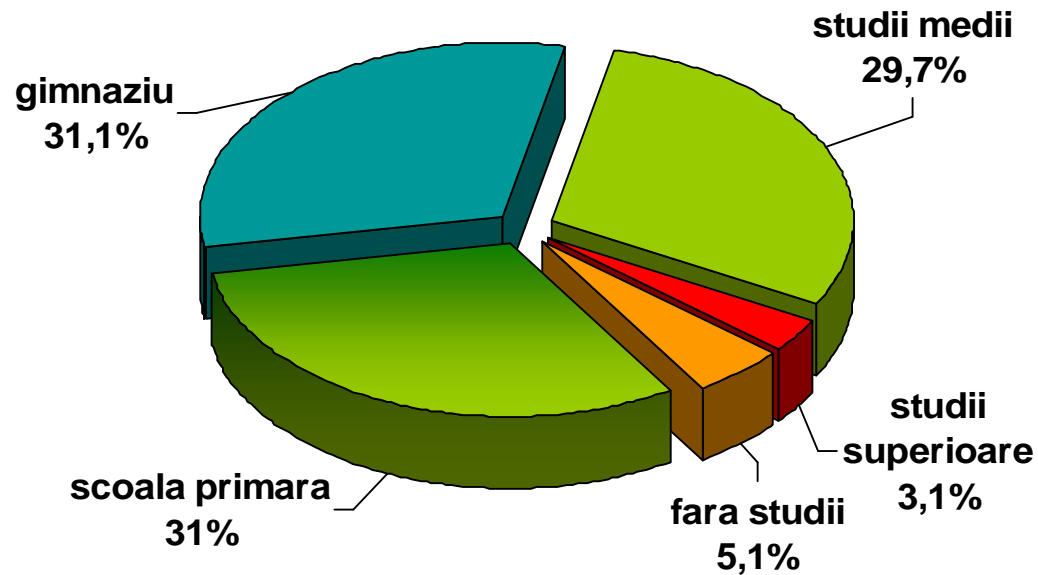


## 2. Educația și sănătatea

## Nivel de școlarizare pe sexe (Recensământ 2002)

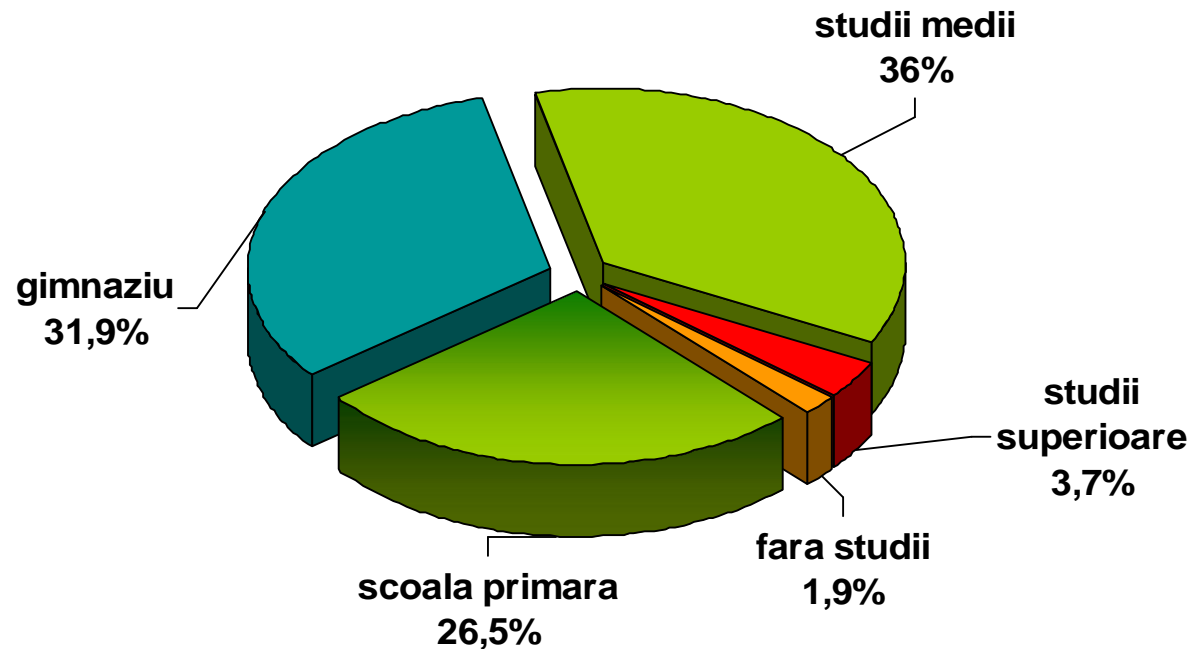
	TOTAL	FEMEI	BĂRBAȚI
- analfabeți			
- învățământ primar			
- învățământ gimnazial			
- învățământ profesional și de ucenici			
- învățământ liceal			
- învățământ postliceal și de maiștri			
- învățământ superior			
- de scurtă durată			
- de lungă durată			

## Nivelul de instruire în rândul femeilor



Din datele statistice rezultă că nivelul de educație în rândul femeilor este foarte scăzut. Astfel, peste **două treimi dintre femei (67,2%) au maxim 8 clase**, (30% având absolvită numai școala primară, iar **5,1% fiind fără studii**), în timp ce ponderea femeilor cu **studii medii** (profesională, liceu sau postliceală) este de **29,7%** iar a celor cu studii superioare de numai **3,1%**.

## Nivelul de instruire în rândul bărbaților



Comparativ, nivelul de instruire al bărbaților este mai ridicat comparativ cu cel al femeilor, **36%** dintre aceștia având **studii medii**, iar **3,7%** **studii superioare**.

Discrepanța cea mai mare este în cazul analfabeților, **numărul femeilor fără nici o instruire fiind de 2,8 ori mai mare decât cel al bărbaților**.

### **Programele și proiectele educaționale derulate în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați.**

↳ “*Oportunități egale pentru toți*” – proiect derulat de Inspectoratul Școlar Mehedinți în municipiul Orșova și orașul Strehaia;

↳ “*Nu violența ne face mai puternici*” – proiect derulat de ISJ Mehedinți și Poliția municipiului Drobeta Tr. Severin;

↳ “*Non violența este arma celor puternici*” – proiect derulat de Șc. Cu cls. I-VIII A. Voinescu din Drobeta Tr. Severin;

↳ “*Același soare, lumi diferite*” derulat de Liceul “Gh. Țițeica” din Drobeta Tr. Severin sub patronajul Agenției Naționale pentru Egalitate de Șanse.

- În ceea ce privește domeniul sănătății, Casa de Asigurări de Sănătate Mehedinți a oferit date statistice privind numărul de concedii medicale accesate de către femei și bărbați. Astfel, din totalul de **52.637 concedii medicale** eliberate în perioada ianuarie 2006 – mai 2007, **25.545 (48,5%)** au fost accesate de către **femei**, iar **27.092 (51,5%)** de către **bărbați**.
- Conform Autorității de Sănătate Publică Mehedinți, în cadrul *Programului Național de Profilaxie* se derulează **Subprogramul de sănătate a femeii și copilului** cu obiectivele:
  - Creșterea accesului la serviciul de sănătatea reproducerii;
  - Profilaxia sindromului de imunizare Rh;
  - Profilaxia anemiei feriprive la gravidă;
  - Îmbunătățirea calității și eficienței consultanței prenatale.
- În ceea ce privește **programele specifice sexului masculin** se face mențiunea că la nivelul județului Mehedinți nu se finanțează screeningul pentru cancerul de prostată.

### **3. Accesul la luarea deciziilor**

## ACCESUL LA LUAREA DECIZIILOR

Un domeniu important de aplicare a legii egalității de șanse este reprezentat de asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie.

Din datele oferite de către Consiliul Local al Municipiului Drobeta Turnu Severin se constată o participare extrem de redusă a femeilor la sfera de decizie, ponderea consilierilor locali femei fiind de doar 17,4% în timp ce populația municipiului este reprezentată în proporție de 51% de femei.

O diferență și mai mare există la nivelul consilierilor județeni, din totalul de 30 de membri ai Consiliului Județean Mehedinți, numai 13,3% fiind femei.

	<b>Total</b>	<b>Femei</b>	<b>Bărbați</b>
Populația mun. Dr. Tr. Severin (1 .09. 2005)	117.615	60.121 (51,1%)	57.494 (48,9%)
Consilieri locali	23	4 (17,4%)	19 (82,6%)
Consilieri județeni	30	4 (13,3%)	26 (86,7%)



## ACCESUL LA LUAREA DECIZIILOR

La nivelul Primăriei municipiului Drobeta Turnu Severin situația este la fel de dezechilibrată în ceea ce privește reprezentarea femeilor în structurile de conducere și decizie din instituție.

Astfel, din totalul de 17 de funcții de conducere mai puțin de un sfert sunt deținute de femei.

	<b>Total</b>	<b>Femei</b>	<b>Bărbați</b>
Salariați primărie	-	-	-
Funcții de conducere primărie	17	4 (23,5%)	13(76,5%)

## ACCESUL LA LUAREA DECIZIILOR

Un exemplu pozitiv în acest domeniu îl reprezintă Inspectoratul Școlar Județean, unde accesul femeilor la funcțiile de conducere din această instituție este mai larg.

Din totalul funcțiilor de conducere din unitățile de învățământ primar, gimnazial și liceal, peste jumătate (56,4%) sunt ocupate de către femei.

Cu toate acestea, participarea femeilor la luarea deciziilor în acest domeniu este subdimensionată, având în vedere că domeniul educației este un sector al pieței muncii preponderent feminin, aproape trei sferturi dintre salariații din educație din județ fiind femei.

	<b>Total</b>	<b>Femei</b>	<b>Bărbați</b>
Angajați în învățământul primar, gimnazial, liceal	4600	3400 (73,9%)	1200 (26,1%)
Funcții de conducere în învățământul primar, gimnazial, liceal	133	75 (56,4%)	58 (43,6%)



## **4. Programe de prevenire a violenței în familie și a traficului de persoane**

## Programe de prevenire a violenței în familie și a traficului de persoane

Ca activități în domeniul prevenirii și combaterii fenomenului violenței în familie cele mai importante sunt:

➤ **Constituirea în anul 2005 a grupului de lucru consultativ județean pentru prevenirea violenței domestice** având în componență reprezentanți ai principalelor instituții locale cu atribuții în domeniu.

➤ În baza proiectului educațional **“ÎNVAȚĂ SĂ NU FII O VICTIMĂ!”** s-a elaborat un parteneriat județean cu implicarea a 12 instituții cu atribuții în domeniul prevenirii violenței în familie, creându-se un grup consultativ de lucru.

➤ În cadrul acestui grup consultativ, începând cu anul 2005, se organizează anual, cu ocazia **Zilei Internaționale de Luptă împotriva Violenței asupra Femeii** (25 noiembrie – 10 decembrie), campanii stradale, mese rotunde, simpozioane, întâlniri cu grupurile țintă și potențiale victime etc. În aceste activități sunt implicate toate instituțiile membre, sprijinite de ONG-uri și mass media locală. Pe parcursul perioadei de derulare a campaniei fiecare instituție are desemnată o zi în care organizează o acțiune pe această temă:

## Programe de prevenire a violenței în familie și a traficului de persoane

- ✓ Acțiuni organizate de Episcopia Severinului și Strehaiei (viziunea Bisericii asupra acestui fenomen dar și posibilitatea acesteia de a sprijini victimele, având la dispoziție un adăpost și consiliere de sprijin)
- ✓ Expoziție de desene și picturi realizate de elevi ai Școlii de Arte
- ✓ Întâlniri cu grupuri țintă (angajatele din cadrul Fabricii de Pâine și a Fabricii de Confecții din municipiul Drobeta Turnu Severin)
- ✓ Concursuri interșcolare cu tematică (de eseuri, desene, piese de teatru)
- ✓ Realizarea de către elevi voluntari ai Poliției (Grupul Școlar “Domnul Tudor” din municipiu) a unui film de prezentare a viziunii lor asupra violenței domestice, film derulat cu ocazia diferitelor activități, inclusiv în locuri publice
- ✓ Acordarea de consiliere psihologică și juridică victimelor care intră în contact cu instituția poliției.

➤ În cadrul protocolului de colaborare încheiat de IPJ Mehedinți cu DGASPC Mehedinți, prin serviciul de Intervenție în Situație de Trafic și Migrațiune s-a consolidat colaborarea interinstituțională în vederea **prevenirii și combaterii traficului de ființe umane**. Principalele activități desfășurate de către IPJ Mehedinți au constat în:

- ✓ Organizarea de campanii de informare și sensibilizare în vederea prevenirii traficului de ființe umane
- ✓ Prezentarea în instituțiile de învățământ, în cadrul orelor de dirigiență, a unui film cuprinzând dezvoltări ale câtorva dintre victimele traficului, alături de prezentarea unor modalități de a evita intrarea în contact cu potențialii traficanți
- ✓ Încheierea unui protocol de colaborare cu implicarea tuturor instituțiilor cu atribuții în domeniu, în vederea desfășurării în comun a unor activități de prevenire a traficului de ființe umane precum și constituirea unei rețele de informare și colaborare.



## **5. Promovarea egalității de șanse în instituțiile care sunt reprezentate în COJES**

## Promovarea egalității de șanse în instituțiile care sunt reprezentate în COJES

Chestionarele de evaluare aplicate instituțiilor membre COJES au avut ca obiectiv principal cunoașterea situației curente din perspectiva aplicării legislației privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați în instituțiile care au ca atribuții tocmai promovarea acestor prevederi.

La nivelul COJES Mehedinți au răspuns la acest chestionar 16 organizații, astfel:

- instituții publice – 9 (Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, Autoritatea de Sănătate Publică, Direcția Județeană de Statistică, Direcția pentru Cultură, Culte și Patrimoniu Cultural, Inspectoratul Școlar Județean, Inspectoratul Teritorial de Muncă, Inspectoratul de Poliție al Județului Mehedinți, Direcția de Muncă și Protecție Socială, Camera de Comerț Industrie și Agricultură Mehedinți)
- organizații patronale – 1 (P.L.I.M.M. Drobeta Turnu Severin)
- organizații neguvernamentale – 2 (Asociația de turism montan și ecologie “SPEO-ALPIN MH”, Asociația “Muguri”)
- organizații sindicale - 4 (CNS “Cartel Alfa” Filiala Mehedinți, CNSLR Frăția Filiala Mehedinți, B.N.S. Mehedinți, Uniunea Sindicatelor Libere din Învățământ - CSDR)

Datele oferite de aceste organizații pot fi sintetizate în următoarele concluzii:

### 1. Participarea la luarea deciziilor, drepturi și alte beneficii:

- Numai două dintre organizații sunt conduse, în calitate de director, președinte sau lider, de către femei (Autoritatea de Sănătate Publică și un ong).
- Dintre participanții la cursuri de calificare/recalificare, în anul 2006, angajații de sex feminin reprezintă peste 50%, în funcție de organizație; cel mai mic procent de participare la cursuri a femeilor este la nivelul IPJ Mehedinți unde, din 10 angajați cursanți, numai 3 au fost femei, acest aspect fiind justificat de ponderea la fel de redusă a femeilor în rândul angajaților din poliție (31,3%).
- Ponderea promovărilor pe poziții superioare a femeilor în totalul promovărilor în funcție din anul 2006, a fost între 25-100% (aceeași excepție dată de IPJ Mehedinți, cu numai 10%, având la baza aceeași justificare)

*(NOTĂ: Trebuie menționat că și în cazul cursurilor de calificare și în cel al promovărilor cele mai multe dintre instituții au indicat numărul total al persoanelor ca fiind „zero”.)*



## 2. Existența cazurilor de discriminare pe criterii de sex

➤ Niciuna dintre instituțiile respondente nu a semnalat existența vreunei reclamații privind hărțuirea sexuală sau discriminarea, atât din partea unor femei cât și a unor bărbați.

### 3. Existența regulamentului intern, a informărilor legate de acesta și includerea prevederilor referitoare la egalitatea de șanse

➤ Cu excepția organizației patronale, toate instituțiile respondente au menționat **existența unui regulament intern de funcționare**, cele mai multe apreciind că informările în legătură cu acesta se realizează de fiecare dată când sunt introduse prevederi noi dar și la momentul angajării.

➤ Cu unele excepții, instituțiile care au răspuns la chestionarul de evaluare au confirmat **existența în regulamentul intern a prevederilor referitoare la egalitatea de șanse**. Excepțiile se referă la următoarele aspecte și instituții:

1. *nediscriminare pe criterii de sex*: Inspectoratul Județean de Poliție, Inspectoratul Școlar Județean, Asociația “Muguri” (răspuns negativ)
2. *egalitatea de șanse între femei și bărbați privind accesul la cursuri de pregătire profesională și privind salarizarea și alte beneficii salariale* : Asociația “Muguri”, Asociația de turism montan și ecologie “SPEO-ALPIN MH” (răspuns negativ)
3. *egalitatea de șanse între femei și bărbați privind promovarea în funcție*: CNSLR Frăția, Asociația de turism montan și ecologie “SPEO-ALPIN MH” (răspuns negativ)
4. *drepturi privind maternitatea și creșterea copilului* : Direcția de Muncă și Protecție Socială, Asociația de turism montan și ecologie “SPEO-ALPIN MH” , Asociația “Muguri” (răspuns negativ)
5. *hărțuirea sexuală*: Direcția pentru Cultură, Inspectoratul Județean de Poliție, Asociația de turism montan și ecologie “SPEO-ALPIN MH” , Asociația “Muguri” ((răspuns negativ)
6. *proceduri interne de soluționare a cererilor/reclamațiilor angajaților*: Asociația “Muguri”, Asociația de turism montan și ecologie “SPEO-ALPIN MH” (răspuns negativ)

### 4. Alte aspecte legate problematica egalității de șanse între femei și bărbați

- În cele mai multe dintre organizații, aparținând în egală măsură sectorului public cât și celui privat, au avut loc, în cursul anului 2006, informări ale salariaților cu privire la problematica egalității de șanse.
- Zece dintre instituțiile care au răspuns la chestionarul de evaluare au confirmat realizarea de proiecte sau acțiuni cu scopul de a promova egalitatea de șanse.
- Cu excepția Inspectoratului Județean de Poliție, B.N.S. Mehedinți, P.L.I.M.M. Dr. Tr. Severin și Asociația de turism montan și ecologie “SPEO-ALPIN MH”, toate celelalte instituții au desemnat persoane responsabile cu lucrul în domeniul egalității de șanse. Majoritatea acestor persoane au beneficiat de o specializare pe problema egalității de șanse între femei și bărbați.
- În ceea ce privește alocarea de resurse pentru problematica egalității de șanse, cele mai multe dintre organizații mizează numai pe resursa umană (jumătate dintre ele), în timp ce una dintre ele (Direcția Județeană de Statistică) are alocate, pe lângă resursele umane și resurse logistice. Cu toate acestea în 8 dintre instituții (majoritatea instituții publice) nu sunt alocate, în prezent, nici un fel de resurse.

### 4. Alte aspecte legate problematica egalității de șanse între femei și bărbați (continuare)

- Numai un sfert dintre instituțiile respondente (Direcția Județeană de Statistică, Inspectoratul Teritorial de Muncă, Uniunea Sindicatelor Libere din Învățământ-CSDR și CNSLR-Frăția) colectează date segregate pe sexe.
- Cu excepția a 3 instituții (Inspectoratul Teritorial de Muncă, Autoritatea de Sănătate Publică și CNSLR - Frăția) celelalte instituții respondente afirmă că nu au în responsabilitate oferirea de raportări periodice către instituții autorizate, furnizând numai la cerere informații privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.
- Instituțiile către care se realizează raportări sau care au solicitat date privind egalitatea de șanse sunt forurile superioare, respectiv structura corespunzătoare de la nivel național, Direcția de Muncă și Inspectoratul teritorial de Muncă, Instituția Prefectului, Direcția de Statistică, de asemenea ANES și COJES.
- În ceea ce privește interesul mass media pentru informații privind egalitatea de șanse, numai 5 dintre chestionare au evidențiat existența unor solicitări de acest gen din partea mass mediei locale, informațiile solicitate vizând date despre accesul egal la educație și despre etnia romă.
- Majoritatea instituțiilor respondente susțin necesitatea desfășurării unor sesiuni de informare/cursuri de formare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, cele mai multe adresate tuturor angajaților, nu numai managerilor sau persoanelor cu responsabilități în acest domeniu.

**PROIECT**

**Împreună pentru egalitate pe  
piața muncii**

**PRAHOVA**

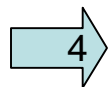
## INTRODUCERE

- Unul dintre obiectivele Proiectului „**Societate civilă și administrație publică – împreună pentru egalitate pe piața muncii**” este reprezentat de dezvoltarea, în parteneriat ONG-APL, a mecanismelor pilot (instrumente standardizate) de promovare, implementare și evaluare a politicilor și programelor în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați.
- Obiectivul a fost realizat prin elaborarea și pilotarea chestionarului standardizat pentru evaluarea în plan local a respectării legislației privind egalitatea de șanse, culegerea de date de la instituții cu responsabilități în domeniu, specifice activității lor și prin elaborarea rapoartelor tematice standard pe județe.
- Prezentul raport reprezintă **doar rezultatul centralizării datelor oferite de instituțiile publice de la nivel local**, relevante pentru domeniul egalității de șanse, deoarece analiza și interpretarea datelor obținute din **chestionarul de evaluare instituțională**, aplicat organizațiilor/instituțiilor membre COJES din județul Prahova nu a putut fi realizată deoarece acestea nu dat curs solicitării de a-l completa.  
**Scopul acestui raport îl reprezintă analiza situației din plan local din perspectiva aplicării prevederilor legale privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați**

## Rezultate:

- realizarea unei **diagnoze a județului** privind gradul de cunoaștere și aplicarea al legislației, cazuri de discriminare pe criterii de sex înregistrate pe piața muncii etc.
- **centralizarea datelor** din județe cu privire la respectarea egalității de șanse pentru femei și bărbați pe piața muncii
- oferă **date, care în prezent nu există**, din domeniile diferite de activitate ale organizațiilor beneficiare
- oferă o perspectivă comparativă a datelor din sectorul guvernamental și cel neguvernamental

# 1. PIAȚA MUNCII





## Structura pe sexe a pieței muncii din județul Prahova (01.01.2006)

- mii persoane -

	Total	Femei		Bărbați	
Populația activă	311	138,3	<b>44,5%</b>	172,7	<b>55,5%</b>
Populația ocupată	291,5	130,1	<b>44,6%</b>	161,4	<b>55,4%</b>
- din care salariați	182,8	82,7	<b>45,2%</b>	100,1	<b>54,8%</b>
Șomeri	19,5	8,2	<b>42%</b>	11,3	<b>58%</b>
Rata șomajului	<b>6,3</b>	<b>5,9</b>		<b>6,5</b>	

Comparativ cu celelalte județe, o pondere mult mai mare din populația ocupată este reprezentată de salariați (62,7%), explicația fiind, de această dată, că, în județul Prahova, numai un sfert din populația ocupată lucrează în agricultură.

Rata șomajului, la începutul anului 2006, era mai scăzută în rândul femeilor (5,9%) comparativ cu cea în rândul bărbaților (6,5%), femeile reprezentând 42% dintre șomerii din județ.

Acest procent corespunde cu ponderea femeilor în totalul populației active, respectiv 44,5%.

## Distribuția pe sexe a populației ocupate în principalele ramuri de activitate economică (1 ianuarie 2006)

- mii persoane -

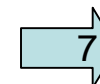
	Total	Femei		Bărbați	
<b>Agricultură</b>	71,5	<b>37,0</b>	<b>51,7%</b>	34,5	48,3%
- din care: salariați	4,9	1,5	30,6%	3,4	69,4%
<b>Industrie</b>	89,9	36,9	41%	<b>53</b>	<b>59%</b>
- din care: salariați	80,5	34,0	42,2%	46,5	57,8%
<b>Construcții</b>	19,2	2,6	13,5%	<b>16,6</b>	<b>86,5%</b>
- din care: salariați	13,7	2,0	14,6%	11,7	85,4%
<b>Comerț</b>	34,7	14,8	42,7%	<b>19,9</b>	<b>57,3%</b>
- din care: salariați	23,5	11,6	49,4%	11,9	50,6%
<b>Transporturi</b>	16,7	3,6	21,6%	<b>13,1</b>	<b>78,4%</b>
- din care: salariați	12,8	3,5	27,3%	9,3	72,7%
<b>Administrație publică</b>	4,8	<b>3,0</b>	<b>62,5%</b>	1,8	37,5%
- din care: salariați	4,8	3,0	62,5%	1,8	37,5%
<b>Învățământ</b>	12,3	<b>9,3</b>	<b>75,6%</b>	3,0	24,4%
- din care: salariați	12,0	9,0	75%	3,0	25%
<b>Sănătate și asistență socială</b>	12,7	<b>10,4</b>	<b>81,9%</b>	2,3	18,1%
- din care: salariați	11,4	9,3	81,6%	2,1	18,4%

▪ Domeniile de activitate economică *preponderent feminine* sunt:

- „Sănătate și asistență socială” (81,9%),
- „Învățământ” (75,6%),
- „Administrație publică” (62,5%),
- „Agricultură” (51,7%).

▪ Deși mai mult de jumătate (51,7%) dintre persoanele care își desfășoară activitatea în agricultură sunt *femei*, ponderea salariaților din agricultură este de doar 30,6%, în timp ce 69,4% dintre salariați sunt *bărbați*.

▪ Această situație nu se regăsește la celelalte domenii de activitate menționate mai sus.



## Câștigul salarial mediu net pe sexe în principalele ramuri de activitate economică (2005)

- LEI RON -

	Femei	Bărbați	Diferență
<b>PRAHOVA</b>	701	830	<b>+18,4%</b>
<b>Agricultură</b>	479	534	<b>+11,5%</b>
<b>Industrie</b>	646	941	<b>+45,7%</b>
<b>Construcții</b>	618	589	<b>-4,7%</b>
<b>Comerț</b>	727	811	<b>+11,6%</b>
<b>Hoteluri și restaurante</b>	472	508	<b>+7,6%</b>
<b>Transporturi</b>	754	765	<b>+1,5%</b>
<b>Intermedieri financiare</b>	1595	*	-
<b>Tranzacții imobiliare</b>	724	702	<b>-3%</b>
<b>Administrație publică</b>	1.123	1.116	<b>-0,6%</b>
<b>Învățământ</b>	779	795	<b>+2,1%</b>
<b>Sănătate și asistență socială</b>	632	780	<b>+23,4%</b>

\* date nefiabile datorită numărului redus de cazuri observate

↳ La nivelul întregului județ, în anul 2005, câștigul salarial mediu net al bărbaților a fost cu **18,4%** mai mare decât cel al femeilor.

↳ Cea mai mare discrepanță între veniturile salariale sunt în domeniul **industriei** unde un salariat bărbat a câștigat cu **45,7%** mai mult decât o femeie și, de asemenea, în domeniul **sănătății și asistenței sociale (+23,4%)**.

↳ Există și domenii economice unde câștigurile salariale medii ale femeilor au fost mai mari decât cele ale bărbaților, dar diferențele sunt reduse. Astfel, în **construcții** salariul mediu net obținut de un bărbat a fost cu **4,7%** mai mic decât al unei femei. Aceeași situație, dar cu diferențe și mai mici, se constată și în domeniul **tranzacțiilor imobiliare (-3%)** și în **administrație publică (-0,6%)**.

## ȘOMAJUL

### Distribuția șomerilor pe sexe (30 iunie 2007)

		31 dec 2006				30 iunie 2007			
		Femei		Bărbați		Femei		Bărbați	
Total șomeri înregistrați		<b>6.929</b>	<b>43,5%</b>	<b>9.009</b>	<b>56,5%</b>	<b>5.077</b>	<b>45,1%</b>	<b>6.173</b>	<b>54,9%</b>
- beneficiari de indemnizație		<b>3.880</b>	<b>45,5%</b>	<b>4.646</b>	<b>54,5%</b>	<b>2.893</b>	<b>47,7%</b>	<b>3.170</b>	<b>52,3%</b>
- neindemnizați		<b>3.049</b>	<b>41,1%</b>	<b>4.363</b>	<b>58,9%</b>	<b>2.184</b>	<b>42,1%</b>	<b>3.003</b>	<b>57,9%</b>
Nivel de instruire	- primar, gimnazial, profesional	<b>12.086 (75,8%)</b>				<b>8.651 (76,9%)</b>			
	- liceal și postliceal	<b>3.173 (19,9%)</b>				<b>2.237 (19,9%)</b>			
	- universitar	<b>679 (4,3%)</b>				<b>362 (3,2%)</b>			

**NOTĂ:** Datele privind nivelul de instruire a șomerilor înregistrați nu sunt segregate pe sexe.

Rata șomajului feminin a fost, la sfârșitul lunii mai 2007, 3,8%, iar rata șomajului masculin 3,7%.

↳ Din totalul șomerilor înregistrați la data de 30 iunie 2007, **femeile** reprezintă **45,1%**, iar **bărbații 54,9%**.

Deși numărul de șomeri înregistrați la sfârșitul lunii iunie a.c. este mai redus față de 31 decembrie 2006, ponderea femeilor șomere a crescut cu aproape două procente (de la 43,5% la 45,1%)

↳ Comparativ cu 2006, anul acesta ponderea șomerilor beneficiari de indemnizație de șomaj în totalul șomerilor înregistrați, se menține aproximativ la același nivel (54%), femeile reprezentând **47,7%** dintre beneficiari. La acest capitol, se constată o creștere a ponderii femeilor în totalul beneficiarilor de la **45,5%** (31 decembrie 2006).

## Servicii gratuite de formare profesională pentru șomeri oferite de AJOFM

### A. Participarea la cursuri de formare profesională a șomerilor

	<b>2006</b>	<b>Sem I 2007</b>
Total șomeri cursanți	<b>1.460</b>	<b>688</b>
<b>Femei</b>	807 (55,3%)	367 (53,3%)
<b>Bărbați</b>	653 (44,7%)	321 (46,7%)

↳ În anul **2006** au beneficiat de **cursuri gratuite de formare profesională 1.460** de șomeri, dintre care **807 femei (55,3%)** și **653 bărbați (44,7%)**.

↳ În **prima jumătate** a anului **2007** au beneficiat de aceste cursuri **688** șomeri, **367 femei** și **321 bărbați**, ponderea femeilor beneficiare scăzând la **53,3%**.

↳ Nu au fost oferite date privind numărul femeilor încadrate prin implementarea acestei măsuri active de stimulare a forței de muncă, pentru a realiza o analiză și pe acest segment.



## Servicii gratuite de formare profesională pentru șomeri oferite de AJOFM

### B. Beneficiari de activități de informare și consiliere privind cariera

Persoane consiliate	2006	Sem I 2007
Total*)	4.601	2.542
<b>Femei</b>	2.280 (49,6%)	1.199 (47,2%)
<b>Bărbați</b>	2.321 (50,4%)	1.343 (52,8%)

\*) datele privind șomerii indemnizați/neindemnizați și alte categorii nu sunt segregate pe sexe.

↳ În anul **2006** au beneficiat de **activități de informare și consiliere privind cariera 4.601** persoane, dintre care **2.280 femei** (49,6%) și **2.321 bărbați** (50,4%).

↳ În prima jumătate a anului **2007** au beneficiat de consiliere **2.542** persoane, dintre care **1.199 femei și 1.343 bărbați**, ponderea femeilor beneficiare scăzând la 47,2%.

↳ Nu au fost oferite date privind numărul femeilor încadrate prin implementarea acestei măsuri active de stimulare a forței de muncă, pentru a realiza o analiză și pe acest segment.

## Servicii gratuite de formare profesională pentru șomeri oferite de AJOFM

### C. Femei încadrate prin implementarea măsurilor active de stimulare a forței de muncă (2006 - 2007)

Persoane încadrate	2006	Sem I 2007
Total*)	-	-
<b>Femei</b>	8.604	4.929
<b>Bărbați</b>	-	-

↳ În anul **2006**, au fost încadrate, prin implementarea măsurilor active de stimulare a forței de muncă, **8.604 femei șomere**.

↳ Anul acesta, în primul semestru, au fost încadrate în aceleași condiții **4.929 femei**.

↳ **NOTĂ:** Nu au fost oferite date privind numărul de bărbați încadrați prin implementarea măsurilor active de stimulare a forței de muncă pentru a se realiza o comparație între sexe.

## Reconcilierea vieții profesionale cu viața privată

Direcția de Muncă și Protecție Socială, instituția care are în evidență numărul de indemnizații pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani pentru copilul cu handicap, prezintă următoarea situație:

	<b>2006-1 iulie 2007</b>	<b>%</b>
Total beneficiari indemnizație creștere copil	<b>8.332</b>	<b>100</b>
<b>Femei</b>	6.647	<b>79,8</b>
<b>Bărbați</b>	1.685	<b>20,2</b>

După cum se observă, ponderea majoritară, de aproape 80%, a angajaților care accesează concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului e reprezentată de **femei**.

## Sesizări, reclamații privind cazuri de discriminare pe criteriu de sex

Inspectoratul Teritorial de Muncă al județului Prahova, autoritatea publică locală responsabilă cu asigurarea controlului aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament pentru femei și bărbați în domeniul muncii a oferit următoarele date privind activitățile desfășurate în acest domeniu:

	<b>2006 - 2007</b>
Total agenți economici	-
- din care activi	15.603
- nr controale efectuate/	1.590
- nr. măsuri dispuse	397
- nr. plângeri/sesizări primite privind discriminarea	<b>28</b>
- număr sancțiuni aplicate	-

ITM Prahova afirmă că în perioada 2006 – 2007 au fost primite **28 plângeri/sesizări** privind discriminările pe criterii de sex, inclusiv protecția maternității, fără, însă, fără a preciza măsurile care au fost luate în acele cazuri.

Măsurile dispuse ca urmare a verificărilor s-au referit la întocmirea Regulamentului Intern precum și la includerea prevederilor legate de egalitatea de șanse pentru femei și bărbați.

## 2. EDUCAȚIA ȘI SĂNĂTATEA

## **Nivelul de școlarizare pe sexe.**

- Nu au fost oferite date în acest domeniu.

**Programele și proiectele educaționale derulate în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați.**

↳ Nu au fost oferite date relevante.

- În ceea ce privește domeniul sănătății, Casa de Asigurări de Sănătate Prahova a oferit date statistice privind numărul de concedii medicale accesate de către femei și bărbați. Astfel, din totalul de **180.961 concedii medicale** eliberate în perioada ianuarie 2006 – mai 2007, **96.435 (53,3%)** au fost accesate de către **femei**, iar **84.526 (46,7%)** de către **bărbați**.
- Autoritatea de Sănătate Publică Prahova, nu a oferit date privind derularea unor programe care vizează bolile specifice celor două sexe.



### **3. ACCESUL LA LUAREA DECIZIILOR**

## ACCESUL LA LUAREA DECIZIILOR

Un domeniu important de aplicare a legii egalității de șanse este reprezentat de asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie.

Din datele oferite de către **Consiliul Județean Prahova** se constată o **participare extrem de redusă a femeilor la sfera de decizie**, ponderea consilierilor județeni femei fiind de doar **10,8%** în timp ce populația județului este reprezentată în proporție de **51,4%** de **femei**.

Aceeași diferență se constată și la nivelul funcțiilor de conducere din Consiliul Județean (președinte, vicepreședinți și secretari ai comisiilor de specialitate), unde din 17 funcții, numai 3 sunt ocupate de către femei.

	<b>Total</b>	<b>Femei</b>	<b>Bărbați</b>
Populația județului Prahova (Recensământ 2002)	841.650	432.656 (51,4%)	408.994 (48,6%)
Consilieri județeni	37	4 (10,8%)	33 (89,2%)
Funcții de conducere	17	3 (17,6%)	14 (82,4%)

## ACCESUL LA LUAREA DECIZIILOR

Un exemplu pozitiv în acest domeniu îl reprezintă Inspectoratul Școlar Județean, unde accesul femeilor la funcțiile de conducere din această instituție este mai larg.

Din totalul funcțiilor de conducere din unitățile de învățământ primar, gimnazial și liceal, aproape două treimi (**65,3%**) sunt ocupate de către femei.

Cu toate acestea, participarea femeilor la luarea deciziilor în acest domeniu este subdimensionată, având în vedere că domeniul educației este un sector al pieței muncii preponderent feminin, peste 75% dintre salariații din învățământ din județ fiind femei.

	<b>Total</b>	<b>Femei</b>	<b>Bărbați</b>
Angajați în învățământul primar, gimnazial, liceal	7.787	6.059 (77,8%)	1.728 (22,2%)
Funcții de conducere în învățământul primar, gimnazial, liceal	415	271 (65,3%)	144 (34,7%)



## **4.PROGRAME DE PREVENIRE A VIOLENȚEI ÎN FAMILIE ȘI A TRAFICULUI DE PERSOANE**

# Programe de prevenire a violenței în familie și a traficului de persoane

**Ca activități în domeniul prevenirii și combaterii fenomenului violenței în familie cele mai importante sunt:**

## La nivelul Inspectoratului de Poliție al Județului Prahova

### ➤ **Programul de prevenire și combatere a violenței intrafamiliale:**

- Realizarea, în colaborare cu Direcția de Sănătate Publică de pliante cu titlul “Drepturile copilului”, “Violența intrafamilială” și distribuirea acestora cu ajutorul Poliției de Proximitate;
- Inițierea programului local “Copilul și Legea” , desfășurat atât în mediul urban cât și în cel rural, vizând informarea populației cu privire la drepturile copilului, violența intrafamilială și măsurile pentru asigurarea protecției victimelor infracțiunilor prevăzute de Legea 211/2004.
- Realizarea, cu sprijinul Radio S.O.S., a unei casete audio cuprinzând sfaturi preventive care s-a difuzat și în sala de primire a publicului din cadrul I.P.J. Prahova.
- Desfășurarea de campanii în mass media locală de popularizare a legislației și de educație preventivă a populației.

### ➤ **Programul de prevenire a traficului de ființe umane:**

- Încheierea de parteneriate cu instituțiile guvernamentale și neguvernamentale în scopul sensibilizării potențialelor victime asupra pericolului pe care îl reprezintă traficul de persoane;
- Desfășurarea de campanii de informare în rândul tinerilor instituționalizați;
- Încheierea unui protocol de colaborare cu Agenția Națională Împotriva Traficului de Persoane, Centrul Regional Ploiești, urmând ca în continuare să se desfășoare activități cu lucrătorii Centrului în taberele școlare și unitățile de învățământ din județ.

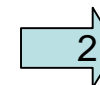
Proiect:  
*I mpreuna pentru egal itate pe  
piata muncii*  
**SĂLAJ**

August 2007

## INTRODUCERE

- Unul dintre obiectivele Proiectului „**Societate civilă și administrație publică – împreună pentru egalitate pe piața muncii**” este reprezentat de dezvoltarea, în parteneriat ONG-APL, a mecanismelor pilot (instrumente standardizate) de promovare, implementare și evaluare a politicilor și programelor în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați.
- Obiectivul a fost realizat prin elaborarea și pilotarea chestionarului standardizat pentru evaluarea în plan local a respectării legislației privind egalitatea de șanse, culegere de date de la instituții cu responsabilități în domeniu, specifice activităților lor și prin elaborarea rapoartelor tematice standard pe județe.
- Prezentul raport reprezintă rezultatul demersului de analiză și interpretare a datelor obținute din acest **chestionar de evaluare instituțională**, aplicat organizațiilor/instituțiilor membre COJES din județul Giurgiu cât și a centralizării datelor oferite de instituțiile publice de la nivel local, relevante pentru domeniul egalității de șanse.

**Scopul acestui raport îl reprezintă analiza situației din plan local din perspectiva aplicării prevederilor legale privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați**



## Rezultate:

→ realizarea unei **diagnoze a județului** privind gradul de cunoaștere și aplicarea al legislației, cazuri de discriminare pe criterii de sex înregistrate pe piața muncii etc.

→ **centralizarea datelor** din județe cu privire la respectarea egalității de șanse pentru femei și bărbați pe piața muncii

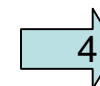
→ oferă **date, care în prezent nu există**, din domeniile diferite de activitate ale organizațiilor beneficiare

→ oferă o perspectivă comparativă a datelor din sectorul guvernamental și cel neguvernamental

**Metoda utilizată pentru culegerea datelor a fost aplicarea unui chestionar membrilor organizațiilor/instituțiilor din județul Sălaj care sunt reprezentanți în cadrul COJES.**



# PIAȚA MUNCII



## Structura pe sexe a pieței muncii din județul Sălaj (1.01.2005)

- mii persoane -

	<b>Total</b>	<b>Femei</b>		<b>Bărbați</b>	
<b>Populația activă</b>	100,2	46,8	<b>46,7%</b>	53,4	<b>53,3%</b>
<b>Populația ocupată</b>	94,0	44,3	<b>47,1%</b>	49,7	<b>52,9%</b>
<b>- din care salariați</b>	41,6	20,1	<b>48,3%</b>	21,5	<b>51,7%</b>
<b>Șomeri</b>	6,2	2,5	<b>40,3%</b>	3,7	<b>59,7%</b>
<b>Rata șomajului</b>	<b>6,2</b>	<b>5,3</b>		<b>6,9</b>	

Ponderea scăzută, de numai 44,3%, a populației salariate în totalul populației ocupate, se datorează implicării semnificative a forței de muncă în agricultură.

În acest domeniu își desfășoară activitatea 40% din populația ocupată a județului, dar salariații reprezintă numai 3,2%.

La polul opus se situează domeniile „Administrație publică”, „Învățământ” și „Sănătate” unde salariații reprezintă 100%, 98% și, respectiv, 94,3%.

Rata șomajului, la începutul anului 2005, era mai scăzută în rândul femeilor (5,3%), comparativ cu cea în rândul bărbaților (6,9%), femeile reprezentând 40% dintre șomerii din județ.

## Distribuția pe sexe a populației ocupate în principalele ramuri de activitate economică (1 ianuarie 2005)

- mii persoane -

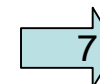
	Total	Femei		Bărbați	
<b>Agricultură</b>	<b>37,7</b>	<b>19,9</b>	<b>52,8%</b>	<b>17,8</b>	<b>47,2%</b>
- din care: salariați	1,2	0,3	25%	0,9	75%
<b>Industrie</b>	<b>23,0</b>	<b>9,6</b>	<b>41,7%</b>	<b>13,4</b>	<b>58,3%</b>
- din care: salariați	17,8	8,7	48,9%	9,1	51,1%
<b>Construcții</b>	<b>2,8</b>	<b>0,4</b>	<b>14,3%</b>	<b>2,4</b>	<b>85,7%</b>
- din care: salariați	2,4	0,4	16,7%	2,0	83,3%
<b>Comerț</b>	<b>10,3</b>	<b>3,5</b>	<b>34%</b>	<b>6,8</b>	<b>66%</b>
- din care: salariați	5,4	1,4	26%	4,0	74%
<b>Transporturi</b>	<b>3,7</b>	<b>0,7</b>	<b>18,9%</b>	<b>3,0</b>	<b>81,1%</b>
- din care: salariați	2,0	0,6	30%	1,4	70%
<b>Administrație publică</b>	<b>1,9</b>	<b>1,1</b>	<b>57,9%</b>	<b>0,8</b>	<b>42,1%</b>
- din care: salariați	1,9	1,1	57,9%	0,8	42,1%
<b>Învățământ</b>	<b>5,0</b>	<b>3,6</b>	<b>72%</b>	<b>1,4</b>	<b>28%</b>
- din care: salariați	4,9	3,6	73,5%	1,3	26,5%
<b>Sănătate și asistență socială</b>	<b>3,5</b>	<b>2,8</b>	<b>80%</b>	<b>0,7</b>	<b>20%</b>
- din care: salariați	3,3	2,6	78,8%	0,7	21,2%

▪ Domeniile de activitate economică *preponderent feminine* sunt:

- „Sănătate și asistență socială” (80%),
- „Învățământ” (72%),
- „Administrație publică” (58%),
- „Agricultură” (52,8%).

▪ Deși mai mult de jumătate (52,8%) dintre persoanele care își desfășoară activitatea în agricultură sunt *femei*, ponderea salariaților din agricultură este de doar 25%, în timp ce trei sferturi dintre salariați sunt *bărbați*.

▪ Această situație nu se regăsește la celelalte domenii de activitate menționate mai sus.



## ȘOMAJUL

### Distribuția șomerilor pe sexe (2006)

		31 dec 2006			
		Femei		Bărbați	
Total șomeri înregistrați		2.444	36,8%	4.194	63,2%
- beneficiari de indemnizație		925	39,7%	1.406	60,3%
- neindemnizați		1.519	35,3%	2.788	64,7%
Nivel de instruire	- primar, gimnazial, profesional	1.733	33%	3.515	67%
	- liceal și postliceal	586	48,8%	590	51,2%
	- universitar	125	58,4%	89	41,6%
Rata șomajului		-			

↳ Din totalul șomerilor înregistrați la data de 31 decembrie 2006, **femeile** reprezintă **36,8%** iar **bărbații** **63,2%**.

↳ **Ponderea femeilor șomere în totalul șomerilor înregistrați în anul 2006 crește cu nivelul de instruire.** Astfel dacă femeile cu *studii primare, gimnaziale sau profesionale* au reprezentat **numai o treime** din totalul acestei categorii de șomeri, cele cu *studii medii* sunt aproape **jumătate (48,8%)**, în timp ce în categoria șomerilor cu *studii superioare* femeile reprezintă majoritatea (**58,8%**).

↳ Anul trecut, aproximativ o treime (**35,1%**) dintre șomeri au beneficiat de ajutorului de șomaj, **39,7%** dintre beneficiari fiind femei.

## Servicii gratuite de formare profesională pentru șomeri oferite de AJOFM

### A. Participarea la cursuri de formare profesională a șomerilor (2006)

		Femei		Bărbați	
Total șomeri cursanți		<b>161</b>	<b>40%</b>	<b>241</b>	<b>60%</b>
- indemnizați		78	<b>47%</b>	88	<b>53%</b>
- neindemnizați		83	<b>35,2%</b>	153	<b>64,8%</b>
<b>Forme de pregătire</b>	- inițiere	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>
	- re/calificare	161	<b>40,5%</b>	241	<b>59,5%</b>
	- perfecționare	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>
	- specializare	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>

▪ În anul 2006 au beneficiat de **cursuri gratuite de formare profesională** 402 șomeri, dintre care **161 femei** (40%) și **241 bărbați** (60%). Dintre femeile cursante, 85 (52,8%) au fost încadrate în muncă prin implementarea acestei măsuri active de stimulare a forței de muncă.

▪ Nu au fost oferite date pentru anul 2007 privind numărul șomerilor care au participat la cursuri de formare profesională, pentru a realiza o comparație cu anul anterior.

## Servicii gratuite de formare profesională pentru șomeri oferite de AJOFM

### B. Șomeri beneficiari de activități de informare și consiliere privind cariera

Șomeri consiliați	2006
Total*)	1.322
<b>Femei</b>	438 (33,1%)
<b>Bărbați</b>	884 (66,9%)

\*) datele privind șomerii indemnizați/neindemnizați și alte categorii nu sunt segregate pe sexe.

- În anul 2006 au beneficiat de **activități de informare și consiliere privind cariera** 1.322 șomeri, dintre care 438 femei (33,1%) și 884 bărbați (66,9%).
- Dintre femeii, 19 (4,3%) au fost încadrate în muncă prin implementarea acestei măsuri active de stimulare a forței de muncă.
- Și în acest caz nu au fost oferite date pentru anul 2007 privind numărul de șomeri beneficiari ai activităților de informare și consiliere privind cariera, pentru a realiza o comparație pe acest segment.



## Servicii gratuite de formare profesională pentru șomeri oferite de AJOFM

### C. Femei încadrate prin implementarea măsurilor active de stimulare a forței de muncă (2006)

Femei încadrate		NR	%
<b>Total</b>		<b>1.851</b>	<b>100</b>
<b>Mediu de proveniență</b>	- urban	<b>1.068</b>	<b>57,7%</b>
	- rural	<b>783</b>	<b>42,3%</b>
<b>Vârstă</b>	- sub 25 ani	<b>511</b>	<b>27,6%</b>
	- 25 - 35 ani	<b>392</b>	<b>21,2%</b>
	- 35 – 45 ani	<b>440</b>	<b>23,8%</b>
	- peste 45 ani	<b>508</b>	<b>27,4%</b>
<b>- ca urmare a acordării serviciilor de mediere a locurilor de muncă vacante</b>	- pe perioadă nedeterminată	<b>772</b>	<b>-</b>
	- pe perioadă determinată	<b>159</b>	<b>-</b>

## Reconcilierea vieții profesionale cu viața privată

Direcția de Muncă și Protecție Socială, instituția care are în evidență numărul de indemnizații pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani pentru copilul cu handicap, prezintă următoarea situație:

	<b>2006-1 iulie 2007</b>	<b>%</b>
Total beneficiari indemnizație creștere copil	<b>4.377</b>	<b>100</b>
<b>Femei</b>	3.582	<b>81,8</b>
<b>Bărbați</b>	795	<b>18,2</b>

Putem aprecia că, deocamdată, un număr destul de redus de angajați bărbați accesează concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului, având în vedere că ponderea majoritară, de peste 80%, e reprezentată de femei.

Aceași situație este prezentă și în instituțiile membre COJES, care, prin intermediul chestionarului de evaluare instituțională au oferit date privind numărul beneficiarilor de concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului din anul 2006. În cadrul instituțiilor care au răspuns la acest chestionar, toți beneficiarii sunt de sex feminin.

## Sesizări, reclamații privind cazuri de discriminare pe criteriu de sex

Inspectoratul Teritorial de Muncă al județului Sălaj, autoritatea publică locală responsabilă cu asigurarea controlului aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii a oferit următoarele date privind activitățile desfășurate în acest domeniu:

	<b>2006 – 2007</b>
Total agenți economici	-
- din care activi	-
- nr controale efectuate/	734
- nr. măsuri dispuse	376
- număr petiții primite privind discriminarea	<b>0</b>
- număr sancțiuni aplicate	-

ITM Sălaj afirmă că în perioada 2006 – 2007 **nu** au fost primite plângeri/sesizări privind cazuri de discriminare pe piața muncii.

Măsurile dispuse ca urmare a verificărilor s-au referit la completarea regulamentelor interne cu prevederi privind nediscriminarea pe criterii de sex.

## 2. Educația și sănătatea

- În domeniul educației, Direcția Județeană de Statistică nu a putut oferi date segregate pe sexe privind structura în funcție de nivelul de instruire a populației județului Sălaj.
- În cadrul Autorității de Sănătate Publică Sălaj, sunt derulate programe de informare legate de bolile cu transmitere sexuală, programe de planificare familială (prin intermediul cabinetelor medicilor de familie) precum și campanii de promovare a sănătății privind prevenirea cancerului mamar și de col uterin.

- În ceea ce privește domeniul sănătății, nu au fost oferite date statistice privind numărul de concedii medicale accesate de către femei și bărbați, Casa de Asigurări de Sănătate Sălaj afirmând că nu există date segregate pe sexe privind concediile medicale.
- În cadrul Autorității de Sănătate Publică Sălaj, sunt derulate programe de informare legate de bolile cu transmitere sexuală, programe de planificare familială (prin intermediul cabinetelor medicilor de familie) precum și campanii de promovare a sănătății privind prevenirea cancerului mamar și de col uterin.

### **3. Accesul la luarea deciziilor**

## ACCESUL LA LUAREA DECIZIILOR

Un domeniu important de aplicare a legii egalității de șanse este reprezentat de asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie.

Din datele oferite de către Consiliul Local al Municipiului Zalău se constată o participare extrem de redusă a femeilor la sfera de decizie, ponderea consilierilor locali femei fiind de doar 14,3%,.

Diferența este și mai mare la nivelul consilierilor județeni, din totalul de 31 de membri ai Consiliului Județean Sălaj, numai două fiind femei.

	<b>Total</b>	<b>Femei</b>	<b>Bărbați</b>
<b>Consilieri locali</b>	<b>21</b>	<b>3 (14,3%)</b>	<b>18 (85,7%)</b>
<b>Consilieri județeni</b>	<b>31</b>	<b>2 (6,5%)</b>	<b>29 (93,5%)</b>





## **4. Programe de prevenire a violenței în familie**

# Programe de prevenire a violenței în familie

**Ca activități în domeniul prevenirii și combaterii fenomenului violenței în familie cele mai importante sunt:**

## La nivelul Direcției de Muncă și Protecție Socială Sălaj

➤ **grupului de lucru consultativ în domeniul prevenirii și combaterii violenței în familie**, constituit la nivelul județului Sălaj, a desfășurat în perioada martie 2006 – iunie 2007 următoarele activități cuprinse în planul de acțiuni stabilit la nivelul județelor:

- Elaborarea de spoturi publicitare, pliante, afișe, fluturați, materiale cu caracter educativ privind violența în familie;
- Realizarea și actualizarea trimestrială a bazei de date, la nivelul județului, cu privire la cazurile de violență în familie înregistrate de instituțiile reprezentate în grupul consultativ;
- Realizarea trimestrială de statistici referitoare la cazurile de violență în familie înregistrate în județul Sălaj, după criteriile: vârstă, sex, mediu de proveniență, nivel de instruire, venituri, natura agresiunii, statistici care sunt date publicității prin comunicate de presă;
- Organizarea de întâlniri cu grupuri țintă;
- Organizarea de campanii de conștientizare, educare și informare a populației în legătură cu violența în familie.

## La nivelul Inspectoratului de Poliție al Județului Sălaj

➤Campanie de informare pe tema violenței în familie: distribuire de pliante, organizarea de mese rotunde, întâlniri în școli;

➤Realizarea unei cercetări în zone de risc, în 3 comune și 3 orașe din județ

➤ Sesiune de informare în Liceul Pedagogic referitoare la prevenirea traficului de persoane.

# Programe de prevenire a violenței în familie

## La nivelul Inspectoratului Școlar Județean Sălaj

➤ Formarea consilierilor școlari în problematica violenței în familie.

## La nivelul Consiliului Local Zalău

➤ Proiect de construcție a unui adăpost pentru victimele violenței în familie.



## **5. Promovarea egalității de șanse în instituțiile care sunt reprezentate în COJES**

## Promovarea egalității de șanse în instituțiile care sunt reprezentate în COJES

Chestionarele de evaluare aplicate instituțiilor membre COJES au avut ca obiectiv principal cunoașterea situației curente din perspectiva aplicării legislației privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați în instituțiile care au ca atribuții tocmai promovarea acestor prevederi.

La nivelul COJES Sălaj au răspuns la acest chestionar numai 11 organizații, astfel:

- instituții publice – 8 (Instituția Prefectului, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, Autoritatea de Sănătate Publică, Inspectoratul Teritorial de Muncă, Direcția de Muncă și Protecție Socială, Direcția Județeană de Statistică, Garda Financiară, Oficiul Județean pentru Protecția Consumatorilor)
- organizații patronale – 1 (Filiala Sălaj a IMMIM din România)
- organizații neguvernamentale – 2 (Asociația Medicilor de Familie Sălaj, Fundația “Acasă” Zalău)

## Promovarea egalității de șanse în instituțiile care sunt reprezentate în COJES

Datele oferite de aceste organizații pot fi sintetizate în următoarele concluzii:

### 1. Participarea la luarea deciziilor, drepturi și alte beneficii:

- Jumătate dintre organizații sunt conduse, în calitate de director, președinte sau lider, de către femei; la nivelul județului Sălaj, toate funcțiile de conducere ocupate de femei sunt la nivelul instituțiilor publice locale și nu la nivelul organizațiilor din sectorul neguvernamental.
- Dintre participanții la cursuri de calificare/recalificare, în anul 2006, angajații de sex feminin reprezintă peste 50%, în funcție de organizație;
- Ponderea promovărilor pe poziții superioare a femeilor în totalul promovărilor în funcție din anul 2006, a fost de 100%, cu excepția Gărzii Financiare și a Oficiului Județean pentru Protecția Consumatorului unde nici o femeie nu a promovat în funcție în anul 2006, acest aspect fiind parțial justificat de ponderea destul de redusă a femeilor în rândul angajaților acestor instituții.

*(NOTĂ: Trebuie menționat că în cazul cursurilor de calificare dar mai ales în cel al promovărilor cele mai multe dintre instituții au indicat numărul total al persoanelor ca fiind „zero”.)*

## 2. Existența cazurilor de discriminare pe criterii de sex

➤ Niciuna dintre instituțiile respondente nu a semnalat existența vreunei reclamații privind hărțuirea sexuală sau discriminarea, atât din partea unor femei cât și a unor bărbați.

### 3. Existența regulamentului intern, a informărilor legate de acesta și includerea prevederilor referitoare la egalitatea de șanse

➤ Cu excepția Autorității de Sănătate Publică și a Asociației Medicilor de Familie Sălaj, toate instituțiile respondente au menționat **existența unui regulament intern de funcționare**, cele mai multe apreciind că informările în legătură cu acesta se realizează la momentul angajării, anual dar și de fiecare dată când sunt introduse prevederi noi.

➤ Cu unele excepții, instituțiile care au răspuns la chestionarul de evaluare au confirmat **existența în regulamentul intern a prevederilor referitoare la egalitatea de șanse**. Excepțiile se referă la următoarele aspecte și instituții:

1. *nediscriminare pe criterii de sex*: Garda Financiară și IMMIM Filiala Sălaj, (răspuns negativ)
2. *hărțuirea sexuală*: Instituția Prefectului, Direcția Județeană de Statistică, Garda Financiară, IMMIM Filiala Sălaj (răspuns negativ)

**Notă:** Organizația patronală a infirmat existența în regulamentul intern a vreunei prevederi referitoare la egalitatea de șanse.



### 4. Alte aspecte legate problematica egalității de șanse între femei și bărbați

- În mai puțin de jumătate dintre organizații, cele mai multe din sectorul public, au avut loc, în cursul anului 2006, informări ale salariaților cu privire la problematica egalității de șanse.
- Numai una dintre instituțiile care au răspuns la chestionarul de evaluare, respectiv Garda Financiară, a confirmat realizarea de proiecte sau acțiuni cu scopul de a promova egalitatea de șanse.
- Cu excepția Autorității de Sănătate Publică, AJOFM, Oficiului Județean pentru Protecția Consumatorilor, a celor două ong-uri și a organizației patronale, celelalte instituții au desemnat persoane responsabile cu lucrul în domeniul egalității de șanse. Majoritatea acestor persoane au beneficiat de o specializare pe problema egalității de șanse între femei și bărbați.
- În ceea ce privește alocarea de resurse pentru problematica egalității de șanse, cele mai multe dintre organizații mizează numai pe resursa umană (patru dintre ele), în timp ce trei dintre ele au alocate, pe lângă resursele umane și resurse logistice. În trei dintre instituții (Prefectura, Garda Financiară și un ong) nu sunt alocate, în prezent, nici un fel de resurse.

### 4. Alte aspecte legate problematica egalității de șanse între femei și bărbați (continuare)

- Numai două dintre instituțiile respondente (Direcția de Muncă și Protecție Socială și Oficiul Județean pentru Protecția Consumatorilor) colectează date segregate pe sexe.
- Cu excepția aceluiași două instituții (Direcția de Muncă și Protecție Socială și Oficiul Județean pentru Protecția Consumatorilor), celelalte instituții respondente afirmă că nu au în responsabilitate oferirea de rapoarte periodice către instituții autorizate, furnizând numai la cerere informații privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.
- Instituțiile către care se realizează rapoarte sau care au solicitat date privind egalitatea de șanse sunt Instituția Prefectului, DMPS, dar mai ales ANES și COJES.
- În ceea ce privește interesul mass media pentru informații privind egalitatea de șanse, numai DMPS a menționat existența unor solicitări de acest gen din partea mass mediei locale, informațiile solicitate vizând atribuțiile ANES și COJES.
- Aproape toate instituțiile respondente susțin necesitatea desfășurării unor sesiuni de informare/cursuri de formare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, cele mai multe adresate tuturor angajaților, nu numai managerilor sau persoanelor cu responsabilități în acest domeniu.