



Planul INCAS pentru egalitatea de gen (GEP)

Versiunea 1.0, ianuarie 2022



Cuprins

| | |
|---|-----------|
| Abstract | 3 |
| Partea 1 Noțiuni de bază..... | 4 |
| Termeni și principii | 5 |
| Partea 2 Egalitatea de gen în Uniunea Europeană și în România..... | 6 |
| Obiectivele GEP..... | 11 |
| Partea 3 Implementarea GEP..... | 12 |
| Fazele GEP | 13 |
| Instrumente GEP | 14 |
| Personal INCAS..... | 17 |
| Legislație..... | 18 |
| SEMNĂTURĂ..... | 20 |

Abstract

Prezentul document va stabili baza pentru îmbunătățirea egalității de gen în INCAS ca instituție europeană de cercetare și va crea un model durabil care poate fi actualizat cu ușurință pe baza nevoilor societale și instituționale în continuă schimbare. Abordarea principală va lua în considerare starea actuală a echilibrului de gen prezent în instituție și va planifica în consecință să respecte recomandările UE prezentate în Strategia pentru egalitatea de gen pentru 2020 – 2025, care stabilește angajamentul mai larg al Comisiei față de egalitate în toate politicile UE.

Criteriile de gen vor fi analizate la nivel de departament pentru a asigura un echilibru uniform de gen pe întreaga structură organizațională.

Partea 1 Noțiuni de bază

1. Noțiuni de bază

Problema promovării egalității de gen (egalitatea de șanse) sub aspect social, pentru ambele genuri, este o cerință esențială pentru orice societate modernă și o componentă intrinsecă a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

Egalitatea între bărbați și femei reprezintă un drept fundamental, o valoare comună a Uniunii Europene și o condiție necesară pentru atingerea obiectivelor UE de creștere, ocupare și coeziune socială. Aceste aspecte se referă la accesul la angajare, egalitatea de remunerare, protecția maternității, concediul pentru creșterea copilului, asigurările sociale și profesionale, securitatea socială, sarcina probei în cazuri de discriminare și activități independente.

Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați este garantul instituțional al elaborării și implementării cadrului legislativ necesar la nivel național. Rolul acesteia este de a asigura implementarea și monitorizarea aplicării prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Pornind de la principiul egalității de șanse între femei și bărbați, este esențial pentru România ca femeilor și bărbaților să li se garanteze cu adevărat șanse egale în ceea ce privește accesul la educație, formare și angajare și participarea la deciziile publice și politice.

A. Principii de bază ale egalității de șanse

- a) **principiul legalității**, potrivit căruia se respectă prevederile Constituției și legislația națională în materie, precum și prevederile acordurilor și altor acte juridice internaționale la care România este parte;
- b) **principiul respectării demnității umane**, potrivit căruia fiecărei persoane i se garantează dezvoltarea liberă și deplină a personalității sale;
- c) **principiul cooperării și parteneriatului**, conform căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor și programelor publice privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe motiv de sex și pentru a obține egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați;

d) **principiul transparenței**, conform căruia elaborarea, dezvoltarea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor în domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;

e) **principiul transversalității**, conform căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați se realizează prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelurile vieții publice.

Termeni și principii

B. Termeni și principii de bază.

Egalitatea de șanse și egalitatea de gen - sunt principiile fundamentale pentru dezvoltarea unei societăți corecte, care pune preț pe diversitatea și incluziunea și promovează parteneriatele și respectul între indivizi.

Egalitatea de șanse - conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte abilitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspirații și nevoi ale femeilor și bărbaților sunt considerate, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și îndeplini aspirațiile. De asemenea, presupune luarea în considerare a diferențelor dintre oameni, precum și a obstacolelor create istoric pentru anumite grupuri sociale ca urmare a diferitelor forme de ură (sexism, rasism, homofobie, antisemitism etc.). Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați se referă, de asemenea, la absența barierelor în calea participării economice, politice și sociale și a tratamentului egal pentru femei și bărbați.

Abordarea integratoare a egalității de gen – elementul esențial utilizat în definiția abordării integratoare a egalității de gen este punerea accentului pe procesele de elaborare a politicilor. Abordarea integratoare se referă la (re)organizarea procedurilor și reglementărilor uzuale, (re)organizarea responsabilităților și capacităților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități, capacități, la utilizarea expertizei de gen în elaborarea și planificarea politicilor, utilizarea analizei privind impactul de gen în acest proces, includerea consultărilor și participării grupurilor și organizațiilor relevante

Egalitatea de gen - se referă la acceptarea și valorizarea egală a diferențelor dintre femei și bărbați, participarea egală și împărțirea egală a responsabilităților atât în viața publică, cât și în cea privată și accesul și distribuția egală a resurselor între femei și bărbați.

Relevanța în problemele de gen - punerea în discuție a relevanței unei politici sau a unei acțiuni cu privire la relațiile de gen, a egalității dintre femei și bărbați..

Dizabilitate - termenul general pentru pierderile sau devierile semnificative ale funcțiilor sau structurilor organismului, dificultățile individului în executarea de activități și problemele întâmpinate prin implicarea în situații de viață, conform Clasificării Internaționale a Funcționării Dizabilității și Sănătății.

Discriminare - a diferenția sau trata două persoane sau două situații în mod diferit, atunci când nu există o distincție relevantă între ele sau a trata în mod identic situații care sunt de fapt diferite (în România este definită de **OG 137/2000**).

Din 2006, Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați a inclus discriminarea multiplă - orice act de discriminare bazat pe două sau mai multe criterii de discriminare.

Partea 2 Egalitatea de gen în Uniunea Europeană și în România

2. Egalitatea de gen în Uniunea Europeană și în România

2.1 Egalitatea de gen în Uniunea Europeană (UE)

Promovarea egalității de gen este o activitate de bază pentru UE: egalitatea între femei și bărbați este o valoare de bază a UE, un obiectiv al UE și un motor de creștere. Uniunea urmărește să promoveze egalitatea între bărbați și femei în toate activitățile sale.

Strategia Comisiei Europene pentru egalitatea între femei și bărbați se bazează pe cinci domenii cheie de acțiune:

- independență economică egală pentru femei și bărbați;
- salariu egal pentru muncă de valoare egală;
- egalitate în luarea deciziilor;
- demnitatea, integritatea și încetarea violenței de gen;
- promovarea egalității de gen în afara UE.

În ultimii ani, s-au înregistrat progrese, de exemplu: rata de ocupare a locurilor de munca de către femei a crescut considerabil (64% în 2014), iar participarea acestora la luarea deciziilor economice a crescut semnificativ.

Cu toate acestea, deși această rată a crescut brusc în ultimii ani, inegalitatea încă există în unele domenii, cum ar fi salariile și câștigurile.

De aceea, toate cele cinci domenii cheie identificate rămân valabile astăzi, iar Comisia Europeană are nevoie de mai mult timp pentru a aborda schimbările necesare și pentru a sprijini acțiunile ulterioare necesare pentru a aborda problemele inegalității de gen. În același timp, schimbările socio-economice recente ca urmare a crizei economice, răspândirea rapidă a tehnologiei digitale și impactul imigrației și integrării au avut, de asemenea, consecințe asupra egalității de gen.

Comisia și-a reafirmat angajamentul de a-și continua activitatea de promovare a egalității între bărbați și femei, menținându-și accentul pe politica privind egalitatea de gen în cele cinci domenii prioritare tematice existente, și anume:

- creșterea participării femeilor pe piața muncii și a independenței economice egale a femeilor și bărbaților;
- reducerea salariilor, veniturilor și pensiilor de gen și, astfel, combaterea sărăciei în rândul femeilor;
- promovarea egalității între femei și bărbați în procesul decizional;
- combaterea violenței de gen și protejarea și sprijinirea victimelor;
- promovarea egalității de gen și a drepturilor femeilor la nivel mondial.

Institutul European pentru Egalitatea de Gen (EIGE)

Este un organism autonom al Uniunii Europene (UE), înființat pentru a contribui și a consolida promovarea egalității de gen, inclusiv integrarea perspectivei de gen în toate politicile UE și naționale rezultate, precum și lupta împotriva discriminării de gen. Pentru a crește gradul de conștientizare a egalității de gen în rândul cetățenilor UE.

EIGE operează în cadrul politicilor și inițiativelor UE. Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene au stabilit baza pentru obiectivele și sarcinile Institutului în regulamentul său de înființare și i-au acordat acestuia un rol central în abordarea provocărilor și promovarea egalității între femei și bărbați în UE.

Cele mai importante trei obiective strategice ale EIGE:

- Furnizează cercetări și date de înaltă calitate pentru a sprijini luarea deciziilor mai bine informate și bazate pe dovezi de către factorii de decizie politică și alte părți interesate cheie care lucrează pentru atingerea egalității de gen;
- Gestionează toate cunoștințele produse de EIGE pentru a permite comunicarea la timp și inovatoare, care să răspundă nevoilor vizate ale părților interesate cheie;
- Pentru a îndeplini cele mai înalte standarde administrative și financiare, acesta sprijină nevoile personalului EIGE.

EIGE colectează, analizează, prelucrează și diseminează date și informații cu privire la problemele egalității de gen, făcându-le în același timp comparabile, fiabile și relevante pentru utilizatori.

Pentru a sprijini elaborarea de politici mai bine informată, EIGE contribuie la promovarea egalității de gen în Europa, oferind expertiză la nivel înalt Comisiei Europene, Parlamentului European, statelor membre și țărilor în curs de dezvoltare.

Angajamentul Strategic pentru Egalitatea de Gen 2016–2019 (SEGE)

A fost cadrul de politică al Comisiei (Comisie) pentru promovarea egalității de gen în Uniunea Europeană (UE) până în 2019. Această evaluare a examinat relevanța, eficacitatea și valoarea adăugată a SEGE și a dezvăluit principalele sale puncte forte și puncte slabe.

Scopul acestor analize a fost de a face recomandări pentru un viitor cadru referitor la egalitatea de gen la nivelul UE. Evaluarea s-a bazat pe diverse surse de informații: o analiză a literaturii de specialitate, interviuri cu părțile interesate și un sondaj realizat de experți naționali pentru consiliere științifică și susținut de Grupul pentru Egalitatea de Gen (SAAGE).

SEGE a obținut rezultate semnificative în aceste două domenii tematice, cu un potențial uriaș de impact viitor, în special adoptarea Directivei privind echilibrul dintre viața profesională și viața privată și Planul de acțiune 2017-2019 împotriva diferențelor de remunerare. În plus, la nivelul statelor membre au fost identificate mai multe acțiuni relevante pentru aceste domenii.

Totuși, ca și în alte domenii tematice, acțiunile desfășurate pot dura o perioadă mai lungă de trei ani pentru a obține rezultatele așteptate.

Cu toate acestea, progresul către obiectivele stabilite în aceste primele două domenii tematice a fost limitat. Diferența de gen în ocuparea forței de muncă nu a fost redusă, iar diferența de remunerare între femei și bărbați a scăzut doar ușor.

În plus, dezechilibrele structurale existente pe piața muncii nu au fost corectate.

Echipele de evaluare au folosit diverse surse de informații: o analiză a literaturii, interviuri cu părțile interesate și sondaje ale experților SAAGE. Împărțirea acestor diferite surse de informații se află în centrul abordării metodologice în această evaluare.

Cele cinci obiective principale ale evaluării SEGE:

1. Identificarea și analiza acțiunilor implementate în perioada 2016-2019

- Au fost implementate acțiunile planificate?
- Care dintre cele cinci priorități au fost abordate într-o măsură mai mare sau mai mică?
- Au fost acțiunile implementate relevante?
- Care au fost cele mai relevante acțiuni implementate și în funcție de ce priorități?

2. Evaluarea rezultatelor acțiunilor implementate

- Au fost îndeplinite obiectivele SEGE conform indicatorilor?
- În ce măsură acțiunile SEGE au contribuit la atingerea obiectivelor?
- Ce factori au influențat realizările observate?
- Care este valoarea adăugată a SEGE, potrivit părților interesate cheie?
- În ce măsură a îndeplinit așteptările principalelor părți interesate?

3. Evaluarea rolului finanțării UE pentru egalitatea de gen

- Pe baza evaluărilor existente, cât de relevantă și eficientă a fost finanțarea UE pentru intervențiile privind egalitatea de gen în cadrul financiar multianual actual (2014-2020)?
- Ce fond sau program este alocat cărui obiectiv și cum pot funcționa acestea (fond sau program) în perioada de implementare stabilită de SEGE?

4. Identificați principalele puncte tari și puncte slabe

- Care au fost principalele puncte forte și puncte slabe ale SEGE?
- Care sunt principalele lecții învățate?

5. Identificați tendințele și implicațiile pentru femei și elaborați recomandări pentru orice strategie viitoare

- Care sunt cele mai probabile implicații privind egalitatea de gen ale principalelor tendințe viitoare: îmbătrânirea, migrația, insecuritatea pieței muncii, schimbările climatice, digitalizarea, reacțiile și noile paradigme de dezvoltare?
- Ce recomandări pot fi făcute pentru construirea unei strategii viitoare pentru identificarea punctelor forte și a punctelor slabe, precum și a lecțiilor învățate din acest angajament?
- Sunt obiectivele inițiale încă valabile și relevante pentru nevoile UE sau ar trebui să fie remodelate aceste obiective?
- Care sunt perspectivele de finanțare pentru perioada 2021–2027?

Evaluarea nu și-a propus să ofere o descriere cuprinzătoare și detaliată a fiecăreia dintre acțiunile desfășurate în cadrul SEGE și nici nu a constituit o evaluare a unora dintre întrebările clasice de evaluare, precum sustenabilitatea, eficiența sau performanța financiară, în ceea ce privește SEGE. nu s-a bazat pe propria sa sursă financiară.

2.2 Egalitatea de gen în România

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), instituție care funcționează în două direcții principale, a fost înființată în România, prin Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați. Agenția se concentrează pe egalitatea de gen și violența domestică.

Principalele atribuții ale agenției în ceea ce privește egalitatea de șanse între femei și bărbați (de gen):

- Asigură implementarea strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, precum și a politicilor create de Guvern în acest sens;
- Colectează statistici relevante pentru egalitatea de șanse pentru femei și bărbați;
- Coordonează și implementează programe europene în acest domeniu;
- Asigură reprezentarea Guvernului României în forul organizațiilor internaționale care desfășoară diverse programe, activități privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- Dezvoltă parteneriate cu societatea civilă al cărei domeniu de interes este realizarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați;

- Asigură transmiterea de informații către Comisia Europeană cu privire la stadiul implementării directivelor europene relevante în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;
- Primește sesizari, reclamatii, reclamatii privind situatii de discriminare pe criteriul sexului si le transmite organelor competente.

Atribuții în domeniul violenței în familie:

- Asigură implementarea strategiei naționale și a politicilor guvernamentale în domeniul combaterii violenței domestice și a violenței de gen;
- Colectează statistici privind violența în familie și violența împotriva femeilor;
- Coordonează și implementează programele Uniunii Europene în acest domeniu;
- Colaborează cu actorii sociali, cu organizațiile neguvernamentale care activează în domeniul violenței în familie, respectiv împotriva femeilor, cu instituțiile de învățământ;
- Cofinanțarea proiectelor care vizează eliminarea formelor de violență domestică și, respectiv, de gen;
- Asigură respectarea prevederilor normei legale în domeniul combaterii violenței în familie, respectiv Legea nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței în familie, republicată cu modificările și completările ulterioare.

Obiectivele GEP

3. Obiectivele Planului pentru Egalitatea de Gen (GEP).

Acest plan își propune să îmbunătățească egalitatea de șanse și tratament în INCAS ca instituție europeană de cercetare și va crea un model durabil care poate fi actualizat cu ușurință pe baza nevoilor societale și instituționale în continuă schimbare.

Pentru a asigura egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați să existe în mediul de muncă, se vor avea în vedere următoarele:

- Libera alegere sau exercitare a unei profesii sau activități;
- Angajarea în toate locurile de muncă vacante și în toată ierarhia profesională;
- Plata egala între sexe;
- Acces la programe introductive, calificare, formare avansată, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicie;
- Șanse egale de avansare la orice nivel ierarhic și profesional;

- Angajare și condiții de muncă echitabile care să respecte normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, de la începutul până la sfârșitul carierei;
- Anunțuri de angajare transparente, nediscriminatorii publicate pe site-ul oficial al Organizației și în conformitate cu Legea în vigoare;
- Beneficii egale, în afara pariului lunar, cum ar fi beneficiile de asigurări sociale;
- Accesul la serviciile sociale în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

Abordarea principală va ține cont de situația actuală a egalității de gen în instituție și va fi planificată astfel încât să răspundă recomandărilor Uniunii Europene prezentate în „Strategia pentru egalitatea de gen pentru 2021-2025”, care stabilește Angajamentul mai larg al Comisiei față de egalitate în toate politicile UE .

Criteriile de gen vor fi analizate la nivel de departament pentru a asigura un echilibru uniform de gen în întreaga structură organizațională.

Departamentele din cadrul organizației:

- Departamentul Cercetare-Dezvoltare;
- Departamentul Economic și Financiar;
- Departamentul Politici Instituționale (în cadrul căruia funcționează departamentul Resurse Umane);
- Departamentul Tehnic;
- Departamentul Dezvoltarea Afacerilor.

Partea 3 Implementarea GEP

4. implementarea GEP;

A. Etapele implementării GEP:

- **Faza inițială sau prima** (faza de analiză) - se colectează date - procedurile, procesele și practicile sunt evaluate critic pentru a detecta inegalitățile de gen și prejudecățile de gen;
- **Faza de planificare** – se bazează pe prima fază, în care se definesc obiectivele, se stabilesc ținte, se decid acțiuni și măsuri pentru remedierea problemelor identificate, se alocă resurse și responsabilități și se stabilește un cadru de timp;
- **Faza de implementare** - începe prin integrarea sau adaptarea strategiilor existente la standardele UE privind egalitatea de gen în intervalul de timp stabilit în faza de planificare;

- **Etapa de monitorizare continuă** - deși acest lucru este necesar doar în fazele preliminare ale evaluării GEP, această fază ar putea deveni o activitate regulată pentru a asigura conformitatea la zi cu tendințele viitoare ale societății.

Fazele GEP

Prima fază – Analiză inițială:

Identificarea prejudecăților de gen în organizație:

- **Diferența de remunerare între femei și bărbați** - când luați în considerare diferența de remunerare dintre femei și bărbați, trebuie să luați în considerare faptul că mai multe femei sunt separate în locuri de muncă de nivel inferior în industriile cu plăți slabe și nu pot obține locuri de muncă mai bine plătite din cauza prejudecăților și inegalitatea plafonului salarial. Aceste diferențe de oportunități împiedică femeile să exceleze în cariera lor și le inhibă capacitatea de a câștiga același salariu ca și bărbații;
- **Prejudecățile față de angajații din funcții de conducere** – acesta poate fi un dezechilibru între angajații din funcții de conducere bazat pe prejudecăți discriminatorii preconcepute împotriva femeilor. Discriminarea de gen este tendința de a prefera un angajat altuia. Este o formă de prejudecată inconștientă, sau prejudecată implicită, care apare atunci când un individ atribuie inconștient anumite atitudini și stereotipuri unei alte persoane sau unui grup de oameni. Aceste comportamente atribuite afectează modul în care individul le înțelege și se implică cu ceilalți;
- **Prejudecățile privind accesul instituțional** - spații segregate de gen;
- **Susținerea** - prejudecățile de performanță apar atunci când angajatorii, managerii și colegii oferă mai multe resurse și oportunități unui angajat (de obicei bărbați) decât altuia;
- **Evaluarea performanței** - apare atunci când angajatorii, managerii și colegii evaluează un angajat de un sex diferit - chiar și atunci când evaluările se bazează exclusiv pe merit;
- **Prejudecata de recompensare a performanței** - apare atunci când angajatorii, managerii și colegii recompensează un angajat de un sex diferit. Recompensele pot fi sub formă de promoții, promoții sau alte recompense bazate pe merit;
- **Plafonul de transparență** - este impedimentul ierarhic evident, dar intangibil, care împiedică minoritățile și femeile să obțină un succes profesional ridicat;

- **Fișele postului și prejudecățile de recrutare** – greșelile obișnuite de editare și raționale sunt făcute atunci când se proiectează o fișă de post, descurajând anumite categorii de a aplica pentru a seta un loc de muncă.

Faza 2 - Faza de planificare:

Sunt definite obiectivele, sunt stabilite ținte, sunt luate acțiuni și măsuri pentru a aborda problemele identificate, sunt alocate resurse și responsabilități și sunt stabilite perioade de timp.

Obiective:

- pentru a crește gradul de conștientizare a părtinirii de gen la locul de muncă;
- să reducă cât mai mult posibil percepția prejudecăților de gen într-un interval de timp stabilit;
- pentru a crește acceptarea generală și bunăstarea tuturor angajaților.

Ținte și acțiuni:

- să aibă ținte specifice pentru fiecare părtinire identificată;
- atribuirea de drepturi fiecărei părtiniri individuale.

Instrumente GEP

B. Instrumente de considerare GEP:

- **Obiective** - să acopere principalele motive și motivații pentru îmbunătățirea echilibrului de gen în instituție;
- **Măsuri** - starea actuală a echilibrului de gen, valorile instituționale care trebuie menținute în același timp cu îmbunătățirea markerilor de gen, pași activi în direcția atingerii obiectivelor stabilite într-un anumit interval de timp;
- **Indicatori** - barometre instituționale actuale care pot fi utilizate pentru evaluarea eficienței planului;
- **Ținte** - identificarea domeniilor de acțiune care trebuie abordate în Planul pentru egalitatea de gen;
- **Cronologie** - ține cont de un interval de timp rezonabil pentru implementarea, adaptarea și evoluția planului;
- **Divizarea responsabilităților** - o echipă desemnată însărcinată cu evaluarea inițială a statutului de egalitate de gen al organizației.

C. Acțiunea consultărilor GEP.

Pentru a avea o adoptare cu succes a GEP în cadrul organizației, deciziile ar trebui gestionate la nivel executiv. Personalul de management, comunicare și cercetare ar trebui să fie consultat într-o măsură suficientă pentru a defini cum ar putea arăta egalitatea de gen în organizație.

D. Definierea obiectivelor, țintelor și măsurilor SMART pentru GEP – Acțiunile în cauză trebuie să fie specifice, măsurabile, atribuibile, relevante și limitate în timp.

- **Specifice** – obiectivele și măsurile ar trebui să răspundă la întrebări de bază: ce, de ce, cum, cine, când și unde;
- **Măsurabile** – stabilirea de indicatori și ținte cantitative și/sau calitative;
- **Atribuibile** – se specifică cine o va face;
- **Relevante** – asigură faptul că obiectivele și măsurile sunt relevante pentru instituție și sunt fezabile;
- **Limitate în timp** – indică momentul în care obiectivele și măsurile pot fi atinse.

E. Aspecte de luat în considerare pentru o mai bună adoptare a GEP:

- 1) Echilibrul dintre viața profesională, viața privată și cultura organizațională în organizație;
- 2) Echilibrul de gen în ceea ce privește funcțiile de management, precum și luarea deciziilor;
- 3) Egalitatea de gen în procesul de recrutare și dezvoltarea carierei profesionale;
- 4) Măsuri de hărțuire la locul de muncă.

1) În ceea ce privește primul aspect, echilibrul dintre viața profesională, viața privată și cultura organizațională în organizație, se au în vedere următoarele politici și practici:

- Cele privind concediul pentru creșterea copilului, inclusiv asigurarea prelungirii contractelor pe durată determinată;
- Aranjamente flexibile ale timpului de lucru pentru toți, bărbați și femei, inclusiv modul în care procesele, procedurile și practicile influențează personalul cu fracțiuni de normă sau munca la distanță;

- Gestionarea volumului de muncă prin stabilirea modului în care diferitele sarcini sunt alocate și distribuite;
- Sprijinirea reintegrării personalului care a avut întreruperi în carieră;
- Asigurarea faptului că tot personalul se simte la fel de apreciat și binevenit la locul de muncă.

2) În ceea ce privește echilibrul de gen în ceea ce privește funcțiile de management, precum și luarea deciziilor, se pot aborda următoarele:

- Cum sunt reprezentate femeile în procesul de luare a deciziilor în top management;
- Tipuri de bariere în calea asigurării reprezentării femeilor în luarea deciziilor și în pozițiile de conducere, inclusiv bariere structurale, instituționale și individuale;
- Ținte care ar putea fi stabilite pentru a promova echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor;
- Îndeplinește roluri în cadrul organizației;
- Ce măsuri pot fi luate și de către cine să atingă acest obiectiv;
- Creșterea numărului și ponderii femeilor în funcții de conducere și de luare a deciziilor;
- Asigurarea echilibrului de gen prin examinarea și adaptarea proceselor și procedurilor de selecție și numire a femeilor și bărbaților pentru anumite funcții sau funcții de conducere;
- Asigurarea faptului că procesul decizional este recunoscut în mod egal pentru femei și bărbați;
- Asigurarea recunoașterii abilităților profesionale, abilităților de integrare în echipă, a abilităților decizionale și organizaționale, atât femei, cât și bărbați, fără prejudicii.

3) Pentru egalitatea de gen în procesul de recrutare și dezvoltare a carierei profesionale, se iau în considerare următoarele:

- Măsurile de recrutare, selecție și avansare în carieră urmăresc să asigure că femeile și bărbații au șanse egale de a se dezvolta și de a avansa în cariera lor;
- Stabilirea de obiective pentru recrutarea și promovarea femeilor în roluri de conducere;
- Stabilirea unui cod de conduită pentru recrutare și promovare;

- Preferând procedurile de recrutare și selecție deschise și promovate public față de cele închise;
- Creșterea numărului de potențiale femei candidate prin extinderea reglementărilor de recrutare în zonele în care femeile sunt subreprezentate;
- Creșterea responsabilității prin solicitarea departamentelor să justifice listele de recrutare și promovare care nu includ femei.

4) Măsuri împotriva hărțuirii la locul de muncă

Conform legii nr. 167/2020 hărțuirea la locul de muncă a fost definită astfel:

- „orice conduită față de un salariat a unui alt salariat care este superiorul acestuia, a unui subordonat și/sau a unui salariat comparabil ierarhic în raport cu relațiile de muncă, care are dreptul să urmărească sau să efectueze o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor; sau demnitatea salariatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau psihice sau prin compromiterea viitorului său profesional, comportament manifestat sub oricare dintre următoarele forme: a) conduită ostilă sau nedorită; b) comentarii verbale; c) acțiuni sau gesturi.”

În acest context, INCAS are în vedere aplicarea sancțiunilor disciplinare conform legislației în vigoare pentru salariații care comit acte sau acte de hărțuire morală la locul de muncă.

Personal INCAS

F. Personalul INCAS pe gen, funcții și grade științifice

| Nota | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | |
|---------|-------|-------|---------|-------|-------|---------|-------|-------|---------|
| | TOTAL | femei | Bărbați | TOTAL | femei | Bărbați | TOTAL | femei | Bărbați |
| CS I | 7 | 1 | 6 | 7 | 1 | 6 | 7 | 1 | 6 |
| CS II | 7 | 1 | 6 | 7 | 1 | 6 | 7 | 1 | 6 |
| CS III | 44 | 15 | 29 | 43 | 13 | 30 | 44 | 13 | 30 |
| CS | 17 | 9 | 8 | 15 | 9 | 6 | 15 | 9 | 6 |
| IDT I | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| IDT II | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| IDT III | 26 | 5 | 21 | 26 | 5 | 21 | 26 | 5 | 21 |
| IDT | 15 | 3 | 12 | 14 | 3 | 12 | 14 | 3 | 12 |
| ACS | 7 | 1 | 6 | 6 | 1 | 5 | 6 | 1 | 5 |

| | | | | | | | | | |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| INGINER | 38 | 13 | 25 | 42 | 14 | 28 | 42 | 14 | 28 |
| ECONOMIST | 21 | 11 | 10 | 22 | 12 | 10 | 23 | 12 | 11 |
| JURIST | 7 | 5 | 2 | 7 | 5 | 2 | 7 | 5 | 2 |
| ALTII SS | 18 | 8 | 10 | 18 | 6 | 12 | 18 | 6 | 12 |
| ALTII SM | 36 | 8 | 28 | 34 | 8 | 26 | 34 | 8 | 26 |
| DR | 40 | 9 | 31 | 41 | 8 | 33 | 41 | 8 | 33 |
| DRD | 33 | 16 | 17 | 45 | 20 | 25 | 45 | 20 | 25 |
| TI | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| T II | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| T III | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| TS | 19 | 5 | 14 | 16 | 4 | 12 | 16 | 4 | 12 |

G. Resurse organizaționale pentru GEP

Pentru a atenua orice creștere a costurilor prin crearea unui GEP, identificarea resurselor existente care pot servi scopului și domeniului actual de aplicare poate fi benefică. O abordare ar putea fi analizarea și construirea pe baza procedurilor și orientărilor existente.

5. Riscuri

- Interes scăzut din partea factorilor de decizie cu privire la necesitatea includerii noțiunilor de egalitate de gen în CV;
- Interesul scăzut al personalului de a participa la sesiuni de informare în acest domeniu;
- Lipsa de implicare a responsabililor cu implementarea PEG și nefurnizarea datelor solicitate în timp util;
- Lipsa de cooperare din partea angajatorului;
- Lipsa formatorilor specializați în domeniu.

Legislație

6. Legislația națională și europeană aplicabilă în domeniul egalității de gen

Legislația națională:

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

- Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014–2017;
- Planul general de acțiune pentru perioada 2014 - 2017 pentru implementarea Strategiei;
- OUG nr. 137/2000 pentru prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- OUG nr. 61/2008 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;
- Legea nr. 125/2016 privind aderarea României la Centrul European de Interdependență și Solidaritate Mondială;
- Decretul nr. 342/1981 privind ratificarea Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW);
- HG nr. 933/2013 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES);
- HG nr. 933/2013 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei Naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES);
- Legea OUG nr. 62/2009 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;
- Legea 53/2003 - Codul muncii, cu modificările ulterioare.

Legislația Uniunii Europene:

- Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), articolele 19, 79, 83, 153, 157 și 168;
- Directiva 2012/29/UE de stabilire a standardelor minime privind drepturile, sprijinul și protecția victimelor infracțiunilor;
- Directiva 2011/99/UE privind ordinul european de protecție care vizează protejarea unei persoane „de o faptă penală săvârșită de o altă persoană care i-ar putea pune în pericol viața, integritatea fizică sau psihică, demnitatea, libertatea personală sau integritatea sexuală” și care permite o autoritatea competentă dintr-un alt stat membru să continue să ofere protecție acestei persoane pe teritoriul celui alt stat membru;
- Regulamentul (UE) nr. 606/2013 din 12 iunie 2013 privind recunoașterea reciprocă a măsurilor de protecție civilă, care asigură că măsurile de protecție civilă sunt recunoscute pe întreg teritoriul UE. Consolidază Directiva 2011/99 / UE;
- Directiva 2010/41/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv în agricultură, și protecția femeilor care desfășoară activități independente în timpul sarcinii și maternității;
- Directiva 2010/18/UE de punere în aplicare a acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului ;

- Directiva 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și egalității de tratament între bărbați și femei în materie de ocupare și ocupare (reformare);
- Directiva 2004/113/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul și furnizarea de bunuri și servicii;
- Directiva 92/85/CEE de introducere a măsurilor de îmbunătățire a securității și sănătății în muncă a lucrătoarelor însărcinate și a lucrătoarelor care au născut recent sau care alăptează;
- Directiva 79/7/CEE care impune statelor membre să aplice progresiv principiul egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale;
- Convenția de la Istanbul;
- Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW);
- Agenda ONU pentru Dezvoltare Durabilă 2030 (Agenda 2030);
- Angajamentul strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019 (COM);
- Convenția nr. 183/2000 privind revizuirea Convenției din 1952 privind protecția maternității;
- Convenția nr. 122/1964 privind politica de ocupare a forței de muncă;
- Convenția nr. 117/1962 privind obiectivele și normele de bază ale politicii sociale;
- Convenția nr. 111/1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și al ocupației;
- Convenția nr. 100/1951 privind salarizarea egală a muncii masculine și feminine pentru muncă de valoare egală;
- Convenția nr. 4/1919 privind munca de noapte a femeilor.

SEMNĂTURĂ

Prin semnarea Planului INCAS de egalitate de gen, echipa managerială a INCAS și-a asumat angajamentul de a acorda egalității (și egalității de gen în special), diversității și incluziunii un loc proeminent în procesele, cultura și viziunea INCAS pentru viitor.

CEO & Presedinte

Dr. Catalin NAE

Bucuresti, 27 Ianuarie 2022

