

Plan de acțiune pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați (2024-2027)

Cadrul legal

Legea 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

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

Context

UNITATEA DE CERCETARE ÎN EDUCAȚIE își propune o abordare instituțională strategică a tematicii egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, motiv pentru care a elaborat acest plan.

Obiectiv general

Promovarea unei culturi organizaționale incluzive, bazate pe egalitate de șanse, nediscriminare și recunoașterea diversității.

Direcții de acțiune

1. Guvernanță pentru egalitate de șanse

Deși unele aspecte legate de egalitatea de șanse ar putea fi abordate și soluționate în cadrul unor organisme deja existente (consilier de etică, organisme sindicale/reprezentanți ai salariaților etc.), practica arată că rareori se întâmplă acest lucru, cauzele mergând de la lipsa de pregătire și informare, la comunicarea, uneori deficitară, între direcții, servicii/laboratoare etc. sau o cultură organizațională care nu încurajează reclamarea unor situații în privința discriminării de gen. Crearea unui organism instituțional flexibil și funcțional va îmbunătăți colectarea de date relevante pentru egalitatea de șanse și activarea mecanismelor de monitorizare a problematicii asociate.

Egalitatea de șanse este abordată, mai degrabă, indirect, aceasta fiind subsumată unor principii și valori generale, legate de respectarea drepturilor omului, principiul nediscriminării și egalității de șanse la locul de muncă. Profesionalismul și performanța sugerează mai degrabă o cultură a meritocrației neutră la gen.

Aderarea Ministerului Educației la Carta Diversității, reprezintă un demers important pentru o mai bună promovare a principiului egalității de gen la nivelul tuturor instituțiilor din subordinea acestuia; semnarea Cartei înseamnă recunoașterea politicilor de management al diversității ca sursă de progres, creativitate și inovație, favorizarea egalității de șanse la locul de muncă, îmbunătățirea performanțelor etc.

2. Resurse Umane

Este nevoie de măsuri prin care politicile de recrutare, promovare și retenție să vină în sprijinul creșterii calității profesionale și performanțelor angajaților, cu respectarea și promovarea principiilor egalității de șanse, nediscriminării și recunoașterii diversității.

3. Echilibru viață profesională – viață privată

Este nevoie de acordarea unei atenții sporite în ceea ce privește: *politicile care vizează echilibrarea vieții profesionale cu cea personală și de familie, precum și politicile pentru sprijinirea personalului cu responsabilități de îngrijire (a propriilor copii, a vârstnicilor din familie, a persoanelor bolnave/rudelor aflate în îngrijire), care, în lipsa unor modalități de sprijin formalizate, se bazează pe flexibilitate și sprijinul informal oferite de către colegi și/sau conducere. La nivelul structurilor instituționale nu există politici clare în această privință, nu există scheme de flexibilizare a timpului de lucru pentru angajații cu obligații de îngrijire, care să vină în sprijinul acestor persoane.*

4. Prevenirea și combaterea discriminării de gen și a hărțuirii la locul de muncă

Discriminarea de gen și mai ales hărțuirea la locul de muncă (morală, sexuală) sunt subiecte abordate, de cele mai multe ori, la nivel informal, fiind deseori considerate probleme private și nu publice. Deși, la nivelul instituției, sunt promovate politici pentru sancționarea comportamentelor discriminatorii sau politici privind combaterea hărțuirii la locul de muncă, procedurile de raportare ale unor astfel de incidente sunt puțin eficiente și cunoscute în comunitate. Campaniile de sensibilizare privind discriminarea pe criteriul de gen și cele legate de natura și consecințele hărțurii la locul de muncă sunt insuficiente; la fel sunt și formările specifice adaptate diverselor categorii de personal. Consilierul de etică, care poate să analizeze aceste cazuri, are, într-o mică măsură, competențele necesare pentru a putea aborda astfel de probleme specifice. În acest context, victimele sunt descurajate să depună plângeri formale sau să solicite ajutor, cultura organizațională fiind mai degrabă neutră la acest tip de probleme.

5. Comunicare instituțională pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați

Deși egalitatea de gen se regăsește în politicile instituției, comunicarea instituțională pe acest subiect poate fi îmbunătățită, pentru a crește vizibilitatea activităților realizate în sprijinul promovării egalității de gen.

Unitatea de Cercetare în Educație					
Plan de promovare a egalității de gen (2024-2027)					
1. Direcție de acțiune: Guvernanță pentru egalitate de gen					
Măsură	Indicator și rezultate	Termen de realizare	Responsabilitate	Resurse	Stadiul implementării la data de 31.01.2024
1.1. Realizarea unui studiu online referitor la percepțiile, opiniile și atitudinile personalului UCE în ceea ce privește egalitatea de gen. Instrumentul de cercetare (chestionarul tematic) va cuprinde itemi relevanți pentru dimensiunea <i>Guvernanță pentru egalitate de gen</i>	Raport de cercetare care prezintă rezultatele, pe dimensiunile relevante cuprinse în instrumentul de cercetare	Trimestrul I 2024	Unitatea de Cercetare în Educație	Resurse proprii	În curs de implementare
1.2. Stabilirea unei structuri instituționale flexibile și operaționale, de coordonare și monitorizare a egalității de gen, la nivelul UCE	Comitetul pentru promovarea egalității de gen (structură instituțională de coordonare și	Trimestrul I 2024	Conducerea UCE	Resurse proprii	În curs de implementare

<p>1.2.1. Înființarea unui organism instituțional pentru promovarea egalității de gen (Comitetul pentru promovarea egalității de gen), care să coordoneze și să monitorizeze procesul de implementare a Planului pentru promovarea egalității de gen; Comitetul pentru promovarea egalității de gen va avea în componența sa expertul în egalitate de gen al UCE.</p> <p>Comitetul pentru promovarea egalității de gen va monitoriza implementarea măsurilor din planul de egalitate de șanse; va coordona realizarea rapoartelor de monitorizare și va susține activitatea și deciziile conducerii Ministerului Educației, cu puncte de vedere și opinii fundamentate privind impactul de gen al măsurilor administrative; va coordona activitatea legată de colectarea și investigarea faptelor de discriminare/încălcare a egalității de gen, de hărțuire la locul de muncă, menționate în petițiile/reclamațiile depuse.</p> <p>1.2.2. Elaborarea unor proceduri de lucru specifice, la nivelul Comitetului pentru promovarea egalității de gen</p> <p>1.2.3. Formarea membrilor Comitetului pentru promovarea egalității de gen - sesiuni periodice de pregătire specializată</p>	<p>monitorizare a egalității de gen), înființat</p> <p>Proceduri de lucru specifice, ale Comitetului pentru promovarea egalității de gen, adoptate</p> <p>Membrii Comitetului pentru promovarea egalității de gen, formați periodic</p>	<p>2024</p> <p>Sesiuni anuale de formare specializată</p>	<p>Comitetul pentru promovarea egalității de gen</p> <p>Comitetul pentru promovarea egalității de gen</p>	<p>Resurse proprii</p> <p>Resurse proprii / Bugetele unor proiecte cu finanțare nerambursabilă</p>	
<p>1.3. Optimizarea procesului de colectare, prelucrare și monitorizare a datelor statistice, în vederea facilitării monitorizării și raportării indicatorilor privind egalitatea de gen. Colectarea de date statistice va urmări:</p>	<p>Proces de colectare, prelucrare și monitorizare date statistice, îmbunătățit</p>	<p>Trimestrul I 2024 Anual în perioada 2024-2027</p>	<p>Comitetul pentru promovarea egalității de gen</p>	<p>Resurse proprii / Bugetele unor proiecte cu finanțare</p>	<p>În curs de implementare</p>

<p>- reflectarea diversității de gen a angajaților; - extinderea datelor dezagregate pe variabilele sex / gen pentru acoperirea cu informații a domeniilor prioritare de intervenție, cuprinse în Planul de egalitate de gen - dezvoltarea unor indicatori statistici sensibili la gen</p> <p>1.3.1. Identificarea indicatorilor statistici relevanți Studiile UCE vor asigura cuprinderea echilibrată a persoanelor, în funcție de gen, pentru investigarea opiniilor respondenților, având în vedere că, la nivelul populației generale, distribuția în funcție de gen este echilibrată</p> <p>1.3.2. Realizarea metodologiei de calculare/ înregistrare/ prelucrare a indicatorilor statistici</p> <p>1.3.3. Indicatorii statistici relevanți și metodologia de calcul vor fi prezentați în Monitorul egalității de gen (un material sintetic, care va fi realizat anual)</p>	<p>Indicatori statistici relevanți, identificați</p> <p>Metodologie de calculare/ înregistrare/ prelucrare a indicatorilor statistici, realizată</p> <p>Monitorul egalității de gen, realizat</p>	<p>Periodic (2024-2027)</p>		<p>nerambursabilă</p>	
<p>1.4. Identificarea documentelor instituționale relevante, care necesită revizuire, în sensul enunțării mai vizibile a principiului egalității de șanse între femei și bărbați, precum și a principiului nediscriminării pe criterii de gen (angajament instituțional pentru promovarea egalității de gen)</p>	<p>Documente relevante, revizuite</p>	<p>2024</p>	<p>Comitetul pentru promovarea egalității de gen</p>	<p>Resurse proprii</p>	<p>În curs de implementare</p>
<p>1.5. Realizarea rapoartelor anuale de evaluare a implementării Planului pentru promovarea egalității de gen (2024–2027), precum și a unui raport final</p>	<p>Rapoarte de evaluare anuală a implementării Planului pentru promovarea egalității de gen, realizate</p> <p>Raport final de evaluare a implementării Planului pentru promovarea egalității de gen, realizat</p>	<p>Anual, în perioada 2024-2027</p>	<p>Comitetul pentru promovarea egalității de gen</p>	<p>Resurse proprii</p>	<p>În curs de implementare</p>

1.6. Asigurarea reprezentării echitabile și echilibrate a femeilor și bărbaților la toate nivelurile decizionale, inclusiv în comisii și comitete instituționale	Raportul femeii/bărbați la fiecare nivel decizional Raportul femeii/bărbați în comisii, comitete și alte organisme	Anual, în perioada 2024-2027	Conducerea UCE, Comitetul pentru promovarea egalității de gen	Resurse proprii	În curs de implementare
1.7. Asigurarea reprezentării echitabile și echilibrate a femeilor și bărbaților în participarea la programele și proiectele manageriate și/sau implementate la nivel instituțional	Raportul femeii/bărbați în participarea la programe și proiecte	Anual, în perioada 2024-2027	Conducerea UCE, Comitetul pentru promovarea egalității de gen	Resurse proprii	În curs de implementare
2. Direcție de acțiune: Resurse Umane					
Măsură	Indicator	Termen de realizare	Responsabilitate	Resurse	Stadiul implementării la data de 31.01.2024
2.1. Realizarea unui studiu online referitor la percepțiile, opiniile și atitudinile personalului UCE în ceea ce privește egalitatea de gen. Instrumentul de cercetare (chestionarul tematic) va cuprinde itemi relevanți pentru dimensiunea <i>Resurse Umane (recrutare, promovare, retenție)</i>	Raport de cercetare care prezintă rezultatele, pe dimensiunile relevante cuprinse în instrumentul de cercetare	Trimestrul I 2024	Unitatea de Cercetare în Educație	Resurse proprii	În curs de implementare
2.2. Instruirea și sensibilizarea personalului din departamentul RU în legătură cu principiul egalității de gen Participarea personalului din departamentul RU, la programul de instruire și sensibilizare care vizează componente precum: crearea de șanse egale la angajare și promovare, promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare la locul de muncă, prevederi legate de concediul maternal/parental și alte concedii și beneficii pentru îngrijirea membrilor de familie, prevederi legate de hărțuirea la locul de muncă, discriminare etc.	Personal din departamentul RU, instruit	Periodic (2024-2027)	Persoane din departamentul RU	Resurse proprii / Bugetele unor proiecte cu finanțare nerambursabilă	În curs de implementare
2.3. Participarea consilierului de etică și a altor persoane relevante, la cursuri de formare online, de scurtă durată, cu privire la obligațiile etice, inclusiv la promovarea și aplicarea principiului nediscriminării, egalității de șanse între femei și	Consilierul de etică și alte persoane relevante, instruiți	Periodic (2024-2027)	Consilierul de etică	Resurse proprii/ Bugetele unor proiecte cu finanțare	În curs de implementare

bărbați, prevenirea și descurajarea hărțuirii la locul de muncă, în vederea creșterii gradului de cunoaștere și înțelegere a obligațiilor de natură etică asociate carierei într-o funcție publică.				nerambursabilă	
2.4. Revizuirea metodologiei de evaluare a performanțelor profesionale ale personalului, prin introducerea unor criterii de evaluare specifice privind egalitatea de gen, discriminarea, hărțuirea la locul de muncă	Criterii privind egalitatea de gen, discriminarea, hărțuirea la locul de muncă, introduse în metodologia de evaluare a performanțelor profesionale ale personalului	Începând cu anul 2024	Persoanele responsabile pentru gestionarea procesului de evaluare anuală a performanțelor profesionale ale angajaților, împreună cu reprezentanți ai Comitetului pentru promovarea egalității de gen	Resurse proprii	În curs de implementare
2.5. Realizarea unui ghid informativ cu instrucțiuni specifice pentru evitarea discriminării de gen și pentru recunoașterea și prevenirea stereotipurilor în procesul de recrutare	Ghid informativ, realizat	2024	Comitetul pentru promovarea egalității de gen	Resurse proprii/ Bugetele unor proiecte cu finanțare nerambursabilă	În curs de implementare
2.6. Realizarea unor sesiuni de formare (back to work) pentru personalul care revine din concediul maternal/paternal (din concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului), pentru o acomodare mai rapidă la realitățile instituționale	Sesiuni de formare, realizate	periodic	Departamentul RU	Resurse proprii/ Bugetele unor proiecte cu finanțare nerambursabilă	În curs de implementare
2.7. Includerea egalității de gen în cadrul procedurilor interne privind recrutarea, selecția noilor angajați, dar și promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere și a altor funcții de reprezentare	Proceduri interne privind recrutarea, selecția, promovarea, respectiv ocuparea funcțiilor de conducere și a altor funcții de reprezentare, revizuite din perspectiva egalității de gen	2024	Departamentul RU	Resurse proprii / Bugetele unor proiecte cu finanțare nerambursabilă	În curs de implementare
3. Direcție de acțiune: Echilibru viață profesională – viață privată					

Măsură	Indicator	Termen de realizare	Responsabilitate	Resurse	Stadiul implementării la data de 31.01.2024
3.1. Realizarea unui studiu online referitor la percepțiile, opiniile și atitudinile personalului UCE în ceea ce privește egalitatea de gen. Instrumentul de cercetare (chestionarul tematic) va cuprinde itemi relevanți pentru dimensiunea <i>Echilibrul viață profesională – viață privată, responsabilități de îngrijire</i> (a copiilor, vârstnicilor din familie, persoanelor bolnave/rudelor aflate în îngrijire)	Raport de cercetare care prezintă rezultatele, pe dimensiunile relevante cuprinse în instrumentul de cercetare	Trimestrul I 2024	Unitatea de Cercetare în Educație	Resurse proprii	În curs de implementare
3.2. Stabilirea unei scheme de flexibilizare a timpului de lucru pentru angajații UCE, pentru promovarea echilibrului viață profesională – viață privată, cu acordarea unei atenții speciale persoanelor cu responsabilități de îngrijire (a copiilor, vârstnicilor din familie, persoanelor bolnave/rudelor aflate în îngrijire), inclusiv acordarea unor facilități (zile libere, alte facilități pentru părinți sau persoane care au în îngrijire vârstnici/rude etc.). Introducerea unor reglementări privind timpul de lucru flexibil în raporturile de serviciu, respectiv în contractele de muncă (după caz).	Reglementări privind timpul de lucru flexibil, introduse în raporturile de serviciu, respectiv, în contractele de muncă Număr contracte, raporturi de serviciu care conțin reglementări privind flexibilizarea timpului de lucru și alte facilități Număr contracte/clauze în contracte/raporturi de serviciu pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă	Trimestrul I 2024	Departamentul RU, personalul cu atribuții în domeniu	Resurse proprii	În curs de implementare
3.3. Comunicarea instituțională a angajamentelor privind echilibrul viață profesională - viață de familie	Informații despre măsurile de flexibilizare a timpului de lucru, prezentate pe site, social media (pagină de Facebook etc.)	Periodic (2024-2027)	Echipele de comunicare instituțională, sprijinite de Comitetul pentru promovarea egalității de gen	Resurse proprii/ Bugetele unor proiecte cu finanțare nerambursabilă	În curs de implementare
4. Direcție de acțiune: Prevenirea și combaterea discriminării de gen și a hărțuirii la locul de muncă					
Măsură	Indicator	Termen de realizare	Responsabilitate	Resurse	Stadiul implementării la data de 31.01.2024
4.1. Realizarea unui studiu online referitor la percepțiile, opiniile și atitudinile personalului UCE în ceea ce privește egalitatea de gen.	Raport de cercetare care prezintă rezultatele, pe dimensiunile relevante	Trimestrul I 2024	Unitatea de Cercetare în Educație	Resurse proprii	În curs de implementare

Instrumentul de cercetare (chestionarul tematic) va cuprinde itemi relevanți pentru dimensiunea <i>Prevenirea și combaterea discriminării de gen și a hărțuirii (morale, sexuale) la locul de muncă</i>	cuprinse în instrumentul de cercetare				
4.2. Prevenirea și combaterea discriminării de gen, directe și indirecte, în cadrul relațiilor de muncă - formarea personalului în vederea combaterii hărțuirii la locul de muncă și discriminării de gen; realizarea unor proiecte care să cuprindă activități de informare/conștientizare a angajaților în vederea asigurării unei înțelegeri comune cu privire la politicile interne privind discriminarea la locul de muncă, dar și unei cunoașteri a modalităților de raportare a unor astfel de situații.	Personal format în vederea combaterii hărțuirii la locul de muncă și discriminării de gen	2024	Departamentul RU, Comitetul pentru promovarea egalității de gen	Resurse proprii/ Bugetele unor proiecte cu finanțare nerambursabilă	În curs de implementare
4.3. Stabilirea unui mecanism eficient și transparent privind investigarea incidentelor de hărțuire la locul de muncă și discriminare de gen, privind: înregistrarea incidentelor/ modul de depunere a sesizărilor (asigurarea confidențialității); consilierea petenților; investigarea și soluționarea incidentelor; comunicarea rezultatului investigației – parteneriat între consilierul de etică, Comitetul pentru promovarea egalității de gen. Comunicarea mecanismului, personalului din cadrul UCE.	Mecanism eficient și transparent privind investigarea incidentelor de hărțuire la locul de muncă și discriminare de gen, realizat Mecanism comunicat personalului din cadrul UCE.	2024	Comitetul pentru promovarea egalității de gen	Resurse proprii	În curs de implementare
Realizarea unui material informativ privind hărțuirea la locul de muncă (morală, sexuală) – pentru creșterea nivelului de conștientizare privind această problemă, prevenirea și combaterea faptelor de hărțuire, recunoașterea abuzurilor etc. și distribuirea acestuia în rândul personalului UCE	Material informativ realizat și distribuit	2024	Comitetul pentru promovarea egalității de gen	Resurse proprii	În curs de implementare
5. Direcție de acțiune: Comunicare instituțională pentru egalitate de gen					
Măsură	Indicator	Termen de realizare	Responsabilitate	Resurse	Stadiul implementării la data de 31.01.2024
5.1. Realizarea unui studiu online referitor la percepțiile, opiniile și atitudinile personalului	Raport de cercetare care prezintă rezultatele, pe	Trimestrul I 2024	Unitatea de Cercetare în Educație	Resurse proprii	În curs de implementare

UCE în ceea ce privește egalitatea de gen. Instrumentul de cercetare (chestionarul tematic) va cuprinde itemi relevanți pentru dimensiunea <i>Comunicare instituțională pentru egalitate de gen</i>	dimensiunile relevante cuprinse în instrumentul de cercetare				
5.2. Realizarea unui plan de comunicare privind egalitatea de gen: Planul de comunicare va cuprinde: - un calendar de activități pentru promovarea egalității de gen: luna diversității, luna promovării drepturilor femeii, campania pentru prevenirea și combaterea violenței domestice, excelența în educație la feminin etc.; - demersuri privind creșterea vizibilității contribuției femeilor la dezvoltarea educației (redenumirea unor săli, conferințe, evenimente tematice privind promovarea egalității de gen, acordarea unor premii etc.); - dezvoltarea unui material informativ privind comunicarea gender-sensitive; - un ghid de limbaj și imagine pentru comunicarea privind egalitatea de gen.	Plan de comunicare privind egalitatea de gen, realizat	2024	Comitetul pentru promovarea egalității de gen	Resurse proprii/Bugetele unor proiecte cu finanțare nerambursabilă	În curs de implementare