



ADMINISTRAȚIA NAȚIONALĂ

APELE ROMÂNE

ADMINISTRAȚIA BAZINALĂ DE APĂ

CRIȘURI



Se aprobă,

Director

ing. Sandor PASZTOR



## PLAN DE ACȚIUNE

pentru implementarea

**Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru perioada 2021-2027**

### Introducere

Planul de acțiune care urmează a fi implementat în cadrul Administrației Bazinale de Apă Crișuri reprezintă un prim pas pentru atingerea obiectivelor Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru perioada 2021-2027. Astfel, prin adoptarea măsurilor propuse se va asigura respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile din cadrul instituției. Activitățile prevăzute au fost elaborate astfel încât:

1) să promoveze respectul reciproc și să asigure oportunități egale pentru angajații ABA Crișuri;

2) să faciliteze adoptarea de măsuri pozitive menite să adreseze și să prevină inegalitățile, promovând atât intern, cât și extern valori care asigură egalitatea de șanse în domeniu;

3) să promoveze și să valorizeze diversitatea;

4) să recunoască diferențele ca potențială sursă de dezvoltare și creștere, atât individuală, cât și organizațională.

## Principii generale

Fiecare măsură cuprinsă în prezentul plan de acțiune se subsumează următoarelor principii:

a) principiul legalității – presupune desfășurarea activităților de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, potrivit prevederilor Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;

b) principiul respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale - presupune respectarea demnității umane și respectului reciproc în relațiile sociale;

c) principiul nediscriminării și egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați – presupune nediscriminarea și accesul egal pentru femei și bărbați la resurse prin care le este garantată dezvoltarea liberă, deplină și neîngrădită a vieții și personalității lor pe toate planurile;

d) principiul finanțării adecvate – presupune alocarea utilizarea responsabilă a resurselor financiare pentru implementarea măsurilor identificate în vederea atingerii obiectivelor.

## Definiții și delimitări conceptuale

Egalitatea de șanse (equal opportunities) – este un concept conform căruia toate ființele umane sunt libere să-si dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

„Egalitatea dintre femei și bărbați este considerată o problemă de drepturi ale omului și o condiție, un indicator al dezvoltării și democrației axate pe om.”<sup>1</sup>

Egalitatea de șanse între femei și bărbați – se referă la absența barierelor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială și tratament egal pentru femei și bărbați. Prin egalitate de șanse între femei și bărbați se înțelege „luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora”.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)

<sup>2</sup> Legea 202/2002

Egalitatea de șanse se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de sex și de gen: „Asemenea bariere sunt de multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare.”<sup>3</sup> Șansele egale, ca parte a setului de obiective de egalitate de gen, se bazează pe raționamentul că sunt necesare o serie întreagă de strategii, acțiuni și măsuri, pentru a redresa inegalități adânc înrădăcinate și persistente.”<sup>4</sup> Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați - presupune vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la/în toate sferile vieții publice și private.<sup>5</sup>

Egalitatea de tratament se referă la contextul în care nu există discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex și gen, inclusiv nu există un tratament mai puțin favorabil al femeilor pe motive precum sarcina și maternitatea: „Dispoziții favorabile pentru protecția femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea și măsuri pozitive cu scopul de a atinge egalitatea de gen substanțială nu sunt contrare principiului tratamentului egal”.<sup>6</sup> Egalitatea de tratament presupune absența oricărei forme de discriminare. Actele de discriminare pot proveni de la angajator, de la organele de conducere ale angajatorului sau de la alți salariați. Egalitatea de tratament, în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.<sup>7</sup>

Disparitatea salarială (diferența de remunerare) de gen desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați.<sup>8</sup>

EIGE definește egalitatea de gen din perspectiva drepturilor, responsabilităților și oportunităților egale pentru femei și bărbați, fete și băieți: „Egalitatea de gen nu înseamnă că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci că drepturile și responsabilitățile și posibilitățile lor nu vor depinde de nașterea ca femeie sau ca bărbat.” Egalitatea de gen presupune să fie luate în considerare atât interesele, nevoile și prioritățile femeilor cât și ale bărbaților, recunoscând în acest fel diversitatea diferitelor grupuri de femei și de bărbați. Egalitatea de gen nu este o problemă a femeilor, ci ar trebui să privească și să angajeze pe deplin atât bărbații cât și femeile. Egalitatea de gen: în societate, femeile și bărbații nu au aceleași roluri, resurse, nevoi și interese. Nu participă în mod egal la luarea deciziilor. Valorile atribuite muncii femeilor” și “muncii bărbaților” nu sunt aceleași; aceste diferențe variază de la o societate la alta, de la o cultură la alta și sunt denumite “diferențe de gen”.<sup>9</sup>

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, etc. Se referă, de asemenea, la utilizarea expertizei de gen în elaborarea și planificarea politicilor, utilizarea analizei privind impactul de gen în acest proces, includerea

3 Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)

4 Idem 3

5 1998 – Consiliul Europei, Abordarea integratoare a egalității de șanse între femei și bărbați

6 Idem 3

7 Codul Muncii, art. 5

8 Idem 3

9 Idem 3

consultărilor și participării grupurilor și organizațiilor relevante. Numai când toate aceste (pre) condiții sunt îndeplinite se poate afirma că procesul abordării integratoare este în curs de realizare. „Abordarea integratoare a egalității de gen nu presupune numai a face eforturi pentru promovarea egalității și a merge până la a pune în aplicare măsuri specifice pentru ajutarea femeilor, ci presupune și mobilizarea tuturor politicilor și măsurilor generale în mod specific în scopul realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în stadiul de proiect, posibilele efecte asupra respectivei situații a femeilor și a bărbaților (perspectiva de gen). Aceasta presupune examinarea sistematică a măsurilor și a politicilor și luarea în considerare a unor astfel de efecte posibile în definirea și în punerea lor în aplicare” .<sup>10</sup>

10 Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)

Nr. crt.	Domeniu de aplicare	Masura activă	Activitate	Indicatori	Termen	Responsabil
1	Politica de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați	Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex	Elaborarea Politicii de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	Existența Politicii de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	mai 2022	Responsabil egalitatea de șanse
2			Finalizarea Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați	Existența Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse	mai 2022	Responsabil egalitatea de șanse
3			Implementarea Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Analiza conformității Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	anual 2022 - 2027	Responsabil egalitatea de șanse
4			Monitorizare și evaluare	Întocmirea rapoartelor de evaluare care vor fi trimise instituțiilor responsabile	anual 2022 - 2027	Responsabil egalitatea de șanse
5	Cariera profesională: reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților la locul de muncă	Procedura internă de recrutare și selectare a noilor angajați; promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere; formarea continuă și dezvoltarea carierei și organizarea locului muncii și a mediului în care se lucrează	Analiza periodică pentru revizuirea procedurii de recrutare și selectare a noilor angajați	Procentajul femeilor și bărbaților angajați, procentajul acestora pe categorii și nivelul deremunerare, procentul femeilor și bărbaților în ceea ce privește demisiile și concedierile	anual 2022 - 2027	Responsabil egalitatea de șanse Resurse umane
6			Analiza periodică pentru revizuirea procedurii interne privind promovarea, ocuparea funcțiilor de conducere și participarea la cursuri de formare, în condițiile asigurării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați	Procentul femeilor și bărbaților care dețin funcții de conducere; procentul femeilor și bărbaților care beneficiază de formare continuă;	anual 2022 - 2027	Responsabil egalitatea de șanse Resurse umane
7			Analiza periodică pentru revizuirea procedurii interne privind asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă, precum și asigurarea condițiilor optime la locul de muncă	Numărul măsurilor întreprinse pentru asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă și pentru crearea unor spații care să asigure egalitatea de șanse	anual 2022 - 2027	Responsabil egalitatea de șanse Resurse umane Responsabil protecția muncii Conducerea
8			Analiza periodică pentru verificarea aplicării principiului remunerării egale pentru muncă egală între femei și bărbați	Asigurarea egalității în remunerare	anual 2022 - 2027	Responsabil egalitatea de șanse Resurse umane

9	Echilibru între viața profesională și viața privată sau de familie	Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie	Revizuirea politicilor, procedurilor și dispozițiilor privind concediile de maternitate, de creștere și îngrijire a copilului paternal, modalități de organizare a timpului de lucru (program cu timp de lucru parțial, program de lucru flexibil, telemuncă, ș.a).	Existența și numărul măsurilor adoptate în vederea asigurării concilierii vieții profesionale cu cea personală (ex. Flexibilizarea timpului și spațiului de muncă, zile libere, bonusuri pentru părinți)	noiembrie 2022	Responsabil egalitatea de șanse
10	Hărțuirea sexuală	Prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Realizarea de acțiuni în scopul evitării și eliminării hărțuirii sexuale și a oricărui tip de hărțuire, la locul de muncă	Sensibilizarea în scopul evitării hărțuirii și atitudinilor sexuale din partea persoanelor aflate în funcții de conducere sau a personalului, prin sesiuni de informare	anual	Responsabil egalitatea de șanse
11			Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuire sexuală și discriminare la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri	Existența sistemului confidențial și sigur de depunere a plângerilor legate de hărțuire sexuală și discriminare la locul de muncă	octombrie 2022	Responsabil egalitatea de șanse IT
12	Comunicare	Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriu de sex	Comunicarea la nivelul instituției privind dezvoltarea planului de acțiune și a politicii de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	Numărul de comunicări scrise către personalul instituției. Numărul de acțiuni anuale de informare a angajaților cu privire la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	anual 2022 - 2027	Responsabil egalitatea de șanse

Elaborat,

Responsabil egalitate de șanse Dumitru CRĂCIUN

Ref.de spec.

