



SCOALA GIMNAZIALA „AUREL VLAICU” FETEȘTI

Sfr. Calarasi, nr. 532, Loc. Fetești, Jnd. Ialomița Cod Poștal 925150

Nr. Tel/Fax: 0243/361331

E-mail: sc_aurel.vlaicu@yahoo.com



MINISTERUL EDUCAȚIEI

Nr. 3917/26.X.2023

PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRU FEMEII ȘI BĂRBAȚI PENTRU PERIOADA 2023 /2024

Introducere

Egalitatea de gen recunoaște că bărbații și femeile trebuie să aibă drepturi, responsabilități și oportunități de muncă egale, care să le garanteze un nivel de trai adecvat pentru ei și familiile lor, care să le ofere siguranța de bază și care respectă drepturile omului și permite dezvoltarea creativității și atingerea împlinirii personale.

Prin adoptarea măsurilor propuse de prezentul plan se va asigura respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile din cadrul unității. Activitățile prevăzute au fost elaborate astfel încât să:

- 1) promoveze respectul reciproc și să asigure oportunități egale pentru angajații Școlii Gimnaziale „Aurel Vlaicu” Fetești;
- 2) recunoască diferențele ca potențială sursă de dezvoltare și creștere, atât individuală, cât și organizațională;
- 3) promoveze și să valorizeze diversitatea;
- 4) faciliteze adoptarea de măsuri pozitive menite să adreseze și să prevină inegalitățile, promovând atât intern, cât și extern valori care asigură egalitatea de șanse.

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 și utilizarea responsabilă a resurselor financiare pentru implementarea măsurilor identificate în vederea atingerii obiectivelor.

Definiții și delimitări conceptuale

Egalitatea de șanse – conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferențele 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.”¹

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”.²

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.”³

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

¹ Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)

² Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare

³ Idem 1

și măsuri, pentru a redresa inegalități adânc înrădăcinate și persistente”.⁴

Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați – presupune vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la / în toate sferele vieții publice și private.⁵

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”.⁶

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 principial egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.⁷

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

FIGE 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”.⁹

Abordarea integratoare a egalității de gen – elementul esențial utilizat în definiția abordării integratoare a egalității de gen este punerea

⁴ Idem 1

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

⁶ Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)

⁷ Codul Muncii, art. 5

⁸ Idem 6

⁹ Idem 6

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 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”.¹⁰

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

Nr. crt.	Domeniul de aplicare	Măsură activă	Activitate	Indicatori de bază	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	Numirea responsabilului cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Existența unui responsabil egalitate de șanse	noiembrie 2023	Director
			Elaborarea angajamentului conducerii cu privire la dezvoltarea planului de egalitate de șanse	Existența angajamentului scris al conducerii unității	decembrie 2023	Director
			Diagnoza – efectuarea analizei situației actuale (identificarea principalelor probleme)	Existența unui Raport de analiză	ianuarie 2024	Responsabil egalitate de șanse
			Elaborarea Politicii de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	Existența Politicii de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	martie 2024	Responsabil egalitate de șanse
			Finalizarea Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Existența Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	martie 2024	Responsabil egalitate de șanse
			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 cu strategiile specifice existente și aprobate	anual	Responsabil egalitate de șanse
			Monitorizarea și evaluarea	Existența rapoartelor de evaluare care vor fi furnizate instituțiilor responsabile	anual	Responsabil egalitate de șanse

2.	Comunicare, limbaj, imagine	Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex	Comunicarea la nivelul unității privind dezvoltarea planului de acțiune și a politici de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	Numărul de comunicări scrise către personalul unității Numărul de acțiuni anuale de informare a angajaților cu privire la egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați	anual	Responsabil egalitate de șanse
3.	Cariera profesională recrutarea, remunerarea, promovarea și formarea profesională	Procedura internă de recrutare și selectare a noilor angajați; promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere; formarea continuă și dezvoltarea carierei; organizarea muncii și a mediului de lucru	Elaborarea unui ghid de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Existența ghidului de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	mai 2024	Responsabil egalitate de șanse
			Analiza periodică pentru revizuirea procedurii de recrutare și selectare a noilor angajați	Procentajul femeilor și bărbaților angajați Procentajul femeilor și bărbaților pe categorii și niveluri de remunerare Procentul femeilor și bărbaților la nivelul demisiilor și concedierilor	anual	Responsabil egalitate de șanse
			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	Procentajul femeilor și bărbaților care dețin funcții de conducere Procentajul femeilor și bărbaților care beneficiază de formare continuă	anual	Responsabil egalitate de șanse, Responsabil SSM, Director
			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 respecte egalitatea de șanse	anual	Responsabil egalitate de șanse
			Analiza periodică pentru verificarea aplicării principiului remunerării egale pentru muncă egală între femei și bărbați	Asigurarea egalității în remunerare	anual	Responsabil egalitate de șanse

4.	Echilibrul 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, modalitățile speciale de organizare a timpului de lucru (organizarea cu timp de lucru parțial, telemuncă, program de lucru flexibil etc.)	Existența și numărul măsurilor adoptate în vederea asigurării concilierii vieții profesionale cu cea personală (ex: flexibilizarea timpului și spațiului de lucru, zile libere, bonusuri pentru părinți etc.)	decembrie 2024	Responsabil egalitate de șanse
5.	Hărțuirea sexuală	Prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	<p>Numirea responsabilului cu identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală</p> <p>Elaborarea Politicii privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă</p> <p>Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de gen 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</p>	<p>Existența unei persoane responsabile cu identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală</p> <p>Existența Politicii privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă</p> <p>Existența sistemului confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și de discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă</p>	ianuarie 2024 martie 2024	Director Responsabil egalitate de șanse Responsabil egalitate de șanse
			Realizarea de acțiuni în scopul evitării și eliminării hărțuirii sexuale	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 egalitate de șanse

		Formare personal pentru a identifica și interveni în cazuri de discriminare la locul de muncă	Persoane instruite pentru identificarea și intervenția în cazurile de discriminare	mai 2024	Director, Responsabil egalitate de șanse
--	--	---	--	-------------	--

Elaborat,
 Responsabil egalitate de șanse
 Director,
 Prof. Balceanu Elena Magdalena

