

ROMÂNIA
MINISTERUL APĂRĂRII NAȚIONALE
ACADEMIA TEHNICĂ MILITARĂ
„FERDINAND I”
Nr. _____ din _____
București

Neclasificat
Exemplar unic

APROB,
RECTORUL (COMANDANTUL) ACADEMIEI
TEHNICE MILITARE "FERDINAND I"
Gl.bg.prof.univ.dr.ing.
Constantin Iulian VIZITIU

PLAN DE EGALITATE DE GEN

Validat de Senatul universitar în ședința

București

2023

CUPRINS

PREAMBUL - CONTEXTUL INTERNAȚIONAL ȘI NAȚIONAL.....	5
INTRODUCERE	7
A. Politica NATO, ONU și implementarea la nivelul Ministerului Apărării Naționale.....	7
B. Politica Uniunii Europene și a României privind egalitatea de gen	8
C. Egalitatea de gen în cercetare, dezvoltare și inovare pentru perioada 2021 - 2025	10
D. Definiții și delimitări	11
PLAN DE EGALITATE DE GEN	14
CONTEXTUL REALIZĂRII PLANULUI DE GEN.....	14
RESURSE DEDICATE.....	14
COLECTARE DE DATE ȘI MONITORIZARE	14
INSTRUIRE ȘI CAPACITATE INSTITUȚIONALĂ	15
Reglementări interne	16
ARIILE DE INTERVENȚIE.....	17

PLAN DE EGALITATE DE GEN

PREAMBUL - CONTEXTUL INTERNAȚIONAL ȘI NAȚIONAL

În martie 2020, Comisia Europeană a lansat *Strategia Uniunii Europene (UE) privind egalitatea de gen (2020-2025)*, cu obiectivul de a realiza o Uniune a Egalității. Strategia prezintă obiective politice și acțiuni pentru a face progrese semnificative până în 2025 către o Europă egală între femei și bărbați, în care femeile și bărbații, fetele și băieții, în toată diversitatea lor, să fie liberi să urmeze drumul ales în viață, să aibă șanse egale de a prospera și să poată participa în mod egal și să conducă societatea europeană¹.

Principalele obiective ale Strategiei UE privind egalitatea de gen sunt stoparea violenței bazate pe diferențe de gen, eliminarea stereotipurilor de gen, reducerea decalajelor de gen pe piața muncii, realizarea unei participări egale în diferite sectoare ale economiei, diminuarea decalajelor de remunerare și de pensii de gen, reducerea decalajului și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică¹.

În data de 16 iulie 2020, Guvernul României a adoptat *Hotărârea Guvernului nr. 561 pentru adoptarea Strategiei Naționale a Planului Național de Acțiune (PNA) privind implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite – Femeile, pacea și securitatea* pentru perioada 2020-2023, instrument care stă la baza elaborării unei politici și direcții comune de implementare a Agendei *Femeile, pace și securitatea*, folosit de către instituțiile din Sistemul de Apărare, Ordine Publică și Securitate Națională din România, precum și de către alte instituții ale administrației centrale, cu responsabilități în domeniu.²

Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate al Națiunilor Unite privind *Femeile, pacea și securitatea* (UNSCR 1325), adoptată la 31 octombrie 2000, afirmă rolul important al femeilor în prevenirea și soluționarea conflictelor, în negocierile de pace, consolidarea, menținerea păcii, acțiuni umanitare, răspunsul și reconstrucția post-conflict și subliniază importanța participării și implicării depline a femeilor în toate eforturile de promovare a păcii și securității. Din 2000 și până în prezent au fost adoptate rezoluții complementare pe aceasta temă, care formează Agenda *Femeile, pacea și securitatea*, demonstrând faptul că la nivelul Organizației Națiunilor Unite există un interes sporit și vizibil pentru acest domeniu.³

În scopul consolidării procesului de implementare a Agendei *Femeile, pace și securitatea* la nivelul statelor membre ONU, în anul 2016 a fost înființată Rețeaua Globală a Punctelor Focale Naționale pentru împărtășirea de bune practici și îmbunătățirea coordonării programelor de

¹ https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

² https://www.mapn.ro/cpresa/17538_Reuniunea-aniversara-Femeile,-pacea-si-securitatea_html

³ https://www.mapn.ro/cpresa/17725_activitati-de-cooperare-bilaterala-romano-americana-in-domeniul-femeia,-pacea-si-securitatea

finanțare și asistență. În prezent rețeaua are 95 de membri și funcționează sub îndrumarea ONU, iar UN WOMEN asigură secretariatul.⁴

Ministerul Apărării Naționale din România este coordonator național al implementării Agendei *Femeile, pacea și securitatea* la nivel național și asigură legătura cu organizațiile internaționale și gestionează activitățile instituțiilor naționale cu responsabilități în domeniu, prin Grupul Național de Implementare (GNI) a Strategiei naționale și a Planului național de acțiune, format din reprezentanți ai: Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Afacerilor Externe, Agenției Naționale pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Telecomunicații Speciale, Serviciului de Protecție și Pază și Administrației Naționale a Penitenciarelor.⁴

În anul 2023, România și Statele Unite ale Americii exercită copreședinția Rețelei Punctelor Focale Naționale pe domeniul *Femeile, pacea și securitatea* (WPS –FPN, Women, Peace and Security Focal Points Network). Pe parcursul anului 2023, au loc conferințe, seminarii, grupuri de lucru și o serie de evenimente la nivel înalt atât în România, cât și în Statele Unite ale Americii, aportul țării noastre fiind axat pe detalierea *Ghidului de funcționare a rețelei* și crearea unui set de recomandări privind *atribuțiile Punctelor focale naționale*. De asemenea, se organizează mai multe sesiuni virtuale care vizează temele specifice domeniului.⁴

⁴ https://www.mapn.ro/cpresa/17790_copresedintia-rețelei-globale-a-punctelor-focale-nationale-pe-domeniul-femeile,-pacea-si-securitatea,-constituata-la-nivelul-organizației-natiunilor-unite

INTRODUCERE

Academia Tehnică Militară "Ferdinand I" (ATM FI) este o instituție publică de învățământ superior militar, cu personalitate juridică, parte integrantă a *sistemului național de apărare* și a *sistemului național de învățământ*, care formează și asigură dezvoltarea profesională a ofițerilor de logistică, serviciul tehnico-ingenieresc, a ofițerilor specialiști și a personalului civil selecționat pentru nevoile ale structurilor de apărare, ordine publică și securitate națională sau ale unor beneficiari din țara și din străinătate, în condițiile legii.⁵

Academia Tehnică Militară "Ferdinand I" susține și promovează egalitatea între femei și bărbați în toate activitățile sale. Prin dubla apartenență la cele două sisteme naționale (de apărare și de învățământ), ATM FI promovează egalitatea de gen prin implementarea direcțiilor de răspuns la provocările sociale atât din perspectiva educației și cercetării, cât și din perspectiva securității și siguranței.

A. Politica NATO, ONU și implementarea la nivelul Ministerului Apărării Naționale

Ca parte integrantă a Ministerului Apărării Naționale, ATM FI sprijină și promovează în mod activ accesul liber și egal la toate nivelurile ierarhice, pentru femei și bărbați, civili sau militari. Pentru evoluția în carieră există doar criterii de performanță și profesionalism (nu există nicio limitare de gen în ceea ce privește participarea și selecția pentru poziții permanente, funcții de comandă sau de execuție în unități naționale sau dislocate în afara țării, ori în cadrul reprezentanțelor militare românești).

Luând în considerare prevederile *Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale Hotărârii Guvernului nr. 1.273/2000 privind aprobarea Planului național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, pentru aplicarea prevederilor măsurii nr. 1 din cap. IV din Strategia națională și Planul național de acțiune privind implementarea Rezoluției 1.325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, pacea și securitatea pentru perioada 2020-2023, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 561/2020* în Ministerul Apărării Naționale există *Ordinul ministrului apărării naționale nr. M.203 din 18 noiembrie 2020 privind aplicarea la nivelul Ministerului Apărării Naționale a prevederilor Strategiei naționale și a Planului național de acțiune privind implementarea Rezoluției 1.325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, pacea și securitatea pentru perioada 2020-2023, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 561/2020* cu măsuri specifice, prin care se asigură egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă și în activitatea profesională, se promovează și susține participarea echitabilă și echilibrată a femeilor și a bărbaților la conducere și la execuție. În acest scop, la nivelul structurilor militare (inclusiv ATM FI), este desemnat, prin ordin de zi pe unitate, un consilier de gen printre ale cărui sarcini se numără⁶:

⁵ <https://mta.ro/about-us>

⁶ Ordinul ministrului apărării naționale nr. M.203 din 18 noiembrie 2020 privind aplicarea la nivelul Ministerului Apărării Naționale a prevederilor Strategiei naționale și a Planului național de acțiune privind implementarea

- Asigură în mod direct instruirea de gen a întregului personal din structura din care face parte, prin includerea temelor specifice în ședințele de lucru ale comandanților și/sau în pregătirile de comandament
- Integrează perspectiva de gen în procesul de planificare a operațiilor
- Asigură introducerea tematicii de gen pe agenda instruirii personalului în perioada de pre-dislocare și contribuie activ la instruirea acestuia cu privire la principiile cuprinse în agenda „Femeile, pacea și securitatea“
- Sprijină inițiativele dezvoltate la nivelul organizației militare pe linia cooperării în domeniul implementării Agendei *Femeile, pacea și securitatea*
- Participă la activitatea de promovare în mass-media militară sau civilă a importanței participării femeilor la toată aria de activități desfășurate la nivelul Forțelor Armate Române, prin punerea la dispoziție a datelor/informațiilor pe problematica de gen structurilor/personalului cu atribuții de informare și relații publice din cadrul fiecărei unități militare.

Pentru monitorizarea și evaluarea implementării prevederilor Strategiei naționale și a Planului național de acțiune, s-a constituit Grupul național de implementare format din reprezentanți ai următoarelor instituții: Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Afacerilor Externe, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Telecomunicații Speciale, Serviciul de Protecție și Pază, Administrația Națională a Penitenciarelor. Biroul managementul problematicii de gen (creat în anul 2017) care funcționează în cadrul *Departamentului pentru relația cu Parlamentul și calitatea vieții personalului din MApN* asigură secretariatul Grupului național de implementare, iar șeful de birou a fost ales președinte al Grupului.

De asemenea, prin Dispoziția DRP2 din 28.01.2021 a fost aprobat *Ghidul militar privind integrarea perspectivei de gen în Ministerul Apărării Naționale* folosit pentru instruirea personalului Ministerului Apărării Naționale, din perspectiva de gen. Acest ghid conține tematici ce urmăresc cunoașterea perspectivei de gen, tematici privind exploatarea sexuală și de gen, violența sexuală și de gen în timpul conflictelor, hărțuirea sexuală, perspectiva de gen în planificarea operațiilor și alte aspecte militare relative la subiect.

B. Politica Uniunii Europene și a României privind egalitatea de gen

Articolul 8 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene prevede „În toate acțiunile sale, Uniunea urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei.”

„Promovarea egalității între femei și bărbați este o sarcină a Uniunii, în toate activitățile sale, fiind prevăzută de tratate. Egalitatea de gen este o valoare de baza a UE, un drept fundamental și un principiu-cheie al Pilonului european al drepturilor sociale⁷. Este o valoare care ne reprezintă și, totodată, o condiție esențială pentru o economie europeană inovatoare, competitivă și prosperă. Egalitatea de gen creează locuri de muncă în plus și generează un spor

Rezoluției 1.325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, pacea și securitatea pentru perioada 2020-2023, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 561/2020

⁷ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_ro.pdf

de productivitate⁸ - un potențial care trebuie valorificat într-un moment în care ne pregătim pentru tranziția către o economie verde și pentru tranziția digitală și în care trebuie să facem față provocărilor demografice."⁹

Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen 2020 - 2025 are ca obiectiv realizarea unei Uniuni a Egalității.

Astfel, până în 2025 principalul deziderat al Europei este de a deveni un continent în care femeile sunt egale cu bărbații. Ideea este ca toți europenii - femei sau bărbați, fete sau băieți - să se bucure de libertatea de a-și urma propria cale, să aibă șanse egale de a prospera, să poată fi membri egali în societate și să poată deveni lideri dacă o merită.

Principalele obiective ale Strategiei UE privind egalitatea de gen sunt sfârșitul violentei bazate pe diferențe de gen, eliminarea stereotipurilor de gen, reducerea decalajelor de gen pe piața muncii, realizarea unei participări egale în diferite sectoare ale economiei, diminuarea decalajelor de remunerare și de pensii de gen, reducerea decalajului și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică.¹⁰

În România, „Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este un principiu fundamental al drepturilor omului, transpus atât la nivel legislativ, cât și la nivelul politicilor publice. Problematika promovării egalității de șanse în viața socială pentru ambele sexe constituie o cerință esențială pentru societatea românească, fiind considerată o componentă esențială a preocupărilor pentru respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

România a transpus prevederile Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW-1982). În sensul legii, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculini, respectiv feminin, și tratamentul egal al acestora.”¹¹

Prin Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, s-a asigurat armonizarea legislativă cu reglementările internaționale și comunitare în materie de egalitate de șanse între femei și bărbați.

Pornind de la principiul egalității de șanse între femei și bărbați, este esențial pentru România, ca femeilor și bărbaților să li se asigure în mod real egalitatea de șanse în ceea ce privește

⁸ Pana in 2050, îmbunătățirea situației în materie de egalitate de gen ar urma să genereze o creștere a PIB-ului UE pe cap de locuitor cu 6,1 %-9,6 %, ceea ce înseamnă o creștere de 1,95 mii de miliarde EUR-3,15 mii de miliarde EUR: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

⁹ COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR O Uniune a egalității Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

¹⁰ Articolul 2 și articolul 3 alineatul (3) din TUE, articolele 8, 10, 19 și 157 din TFUE și articolele 21 și 23 din Carta drepturilor fundamentale a UE

¹¹ STRATEGIA NAȚIONALĂ în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014 - 2017 <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/06/Strategia-Nationala-ES-si-VD.pdf>

accesul la educație, formare și un loc de muncă și participarea la luarea de decizii publice și politice.

Legislația națională garantează drepturile egale ale cetățenilor de a participa la viața economică și socială, de a se pregăti și forma într-o anumită profesie, de a se angaja și de a beneficia de protecție socială în anumite situații.

C. Egalitatea de gen în cercetare, dezvoltare și inovare pentru perioada 2021 - 2025

Cercetarea, dezvoltarea și inovarea (CDI) joacă un rol cheie în eforturile către o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii în Europa. Aceasta înseamnă că UE trebuie să utilizeze pe deplin capitalul său uman, implicând atât bărbați, cât și femei la toate nivelurile de cercetare, dezvoltare și inovare. Spre deosebire de discriminarea sexuală directă și indirectă, care limitează performanța cercetării, promovarea egalității de gen la toate nivelurile contribuie la obținerea excelenței și eficienței. Prin urmare, promovarea egalității de gen în procesul decizional este esențială pentru creșterea durabilă a Europei.

Un obiectiv care stă la baza strategiei CE privind egalitatea de gen în cadrul Orizont 2020 este asigurarea echilibrului de gen în procesul decizional. Strategia urmărește atingerea unei participări de 40% a sexului subreprezentat în paneluri și grupuri (50% pentru grupurile consultative). În planul său de redresare, Comisia Europeană propune o strategie incluzivă care abordează egalitatea de gen, de exemplu prin transparența remunerării.

Începând din 2022, organizațiile individuale care aplică în orice parte a Orizont Europa și aparțin categoriilor de entități juridice stabilite în statele membre ale UE sau în țările asociate (Organisme publice, Instituții de învățământ superior publice și private, Organizații de cercetare publice și private) trebuie să aibă un plan de egalitate de gen (GEP) propriu, asumat de conducerea organizației și publicat pe site-ul acesteia. Programul cadru al UE pentru cercetare și inovare, Orizont Europa (2021-2027), urmărește îndeaproape obiectivele Strategiei UE privind egalitatea de gen prin următoarele cerințe:¹²

- Dimensiunea de gen trebuie luată în considerare și integrată în conținutul propriu-zis de cercetare și inovare al propunerii de proiect, fiind evaluată de către experții evaluatori în criteriul "Excelență";
- Începând cu anul 2022, pentru toate propunerile care sunt depuse în Orizont Europa, Planul de egalitate de gen (GEP - Gender Equality Plan) este o condiție de eligibilitate pentru organizațiile de cercetare.

¹² https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

D. Definiții și delimitări

Egalitatea dintre femei și bărbați	Problemă de drepturi ale omului și o condiție, un indicator, al dezvoltării și democrației axate pe om (<i>Institutul European pentru Egalitate de șanse între Femei și Bărbați, EIGE</i>).
Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați	Luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora. (<i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați</i>) 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” (<i>Institutul European pentru Egalitate de șanse între Femei și Bărbați, EIGE</i>).
Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă	Accesul nediscriminatoriu la: a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități; b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale; c) venituri egale pentru munca de valoare egală; d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia; e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional; f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere; g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială; h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea; i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare. (<i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați</i>)
Șanse egale	Șansele egale, ca parte a setului de obiective de egalitate de gen, se bazează pe raționamentul că este necesare o serie întreagă de strategii, acțiuni și măsuri, pentru a redresa inegalități adânc înrădăcinate și persistente. (<i>Institutul European pentru Egalitate de șanse între Femei și Barbați, EIGE</i>).
Principiul egalității de tratament	Lipsa oricărui tratament discriminatoriu, direct sau indirect, pe criteriul de sex, în special prin referirea la starea civilă sau familială. Prin principiul egalității de tratament se înțelege: a) că nu va exista nicio discriminare directă bazată pe criteriul de sex, inclusiv aplicarea unui tratament mai puțin favorabil femeilor pe motive de sarcină și maternitate; b) că nu va exista nicio discriminare indirectă bazată pe criteriul de sex. (<i>Ordonanța de Urgență Nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială</i>)

Discriminare	Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice. <i>(Ordonanță nr. 137 /2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare)</i>
Discriminare bazată pe criteriul de sex	Discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea. <i>(Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați)</i>
Discriminare directă	Situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă. <i>(Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați)</i>
Discriminare indirectă	Situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare. <i>(Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați)</i>
Discriminare multiplă	Orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare. <i>(Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați)</i>
Discriminare pe criterii de dizabilitate	Orice diferențiere, excludere sau restricție pe criterii de dizabilitate, care are ca scop sau efect diminuarea sau prejudicierea recunoașterii, beneficiului sau exercitării în condiții de egalitate cu ceilalți a tuturor drepturilor și libertăților fundamentale ale omului în domeniul politic, economic, social, 27 cultural, civil sau în orice alt domeniu. Termenul include toate formele de discriminare, inclusiv refuzul de a asigura o adaptare rezonabilă <i>(Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, ratificată de România prin Legea nr. 221/2010)</i>
Hărțuire	Situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor. <i>(Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați)</i>

Hărțuire sexuală	Situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor. (<i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați</i>)
Muncă de valoare egală	Activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic. (<i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați</i>)
Tratament discriminatoriu	Orice excludere, restricție ori diferență de tratament, direct sau indirect, între femei și bărbați. (<i>Ordonanța de Urgență Nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială</i>)
Victimizare	Orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. (<i>Ordonanță nr. 137 /2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare</i>)

PLAN DE EGALITATE DE GEN

Planul pentru Egalitate de Gen (GEP) pentru 2023-2025 a fost elaborat de Academia Tehnică Militară „Ferdinand I” în vederea integrării perspectivei de gen și prin abordarea trasată pe linia educației și cercetării, conform Strategiei Europene Pentru Egalitatea de Gen 2020-2025¹³, existența unui Plan pentru egalitate de gen la nivelul fiecărei instituții fiind o condiție obligatorie pentru contractarea proiectelor în cadrul programului Orizont Europa.

Documentul integrează cinci domenii (arii de intervenție) necesare a fi adresate, în acord cu prevederile Comisiei Europene:

1. Echilibrul dintre viața profesională și cea personală și cultură organizațională
2. Echitate de gen în leadership și luarea deciziilor
3. Egalitate de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră
4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și educație
5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen

CONTEXTUL REALIZĂRII PLANULUI DE GEN

O mare parte din acțiunile necesare a fi întreprinse relativ la problematica egalității de gen se derulează deja în Academia Tehnică Militară „Ferdinand I” prin perspectiva militară. Există acțiuni în derulare, planuri de măsuri și dispoziții care deja se implementează, astfel că acest plan va reitera parte din acțiunile deja în desfășurare și va adăuga măsuri acolo unde aspectul nu este abordat.

RESURSE DEDICATE

La nivelul ATM FI există numit un consilier de gen aflat în coordonarea Biroului managementul problematicii de gen care funcționează în cadrul *Departamentului pentru relația cu Parlamentul și calitatea vieții personalului din MApN* și asigură secretariatul Grupului național de implementare a Strategiei naționale și a Planului național de acțiune a Agendei *Femeile, pacea și securitatea* (Grupul este format din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Afacerilor Externe, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Telecomunicații Speciale, Serviciul de Protecție și Pază și Administrația Națională a Penitenciarelor).

COLECTARE DE DATE ȘI MONITORIZARE

Planul de Egalitate de Gen (GEP) este realizat pe baza unor statistici realizate în funcție de gen relativ la diverse categorii de personal și la cerințele specifice care trebuie respectate în sistemul militar. Se propune monitorizarea anuală a obiectivelor propuse prin prezentul plan pentru a măsura impactul inițiativelor de egalitate și incluziune.

¹³ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

La nivelul ATM FI au fost colectate date atât din cadrul departamentului de Resurse Umane cât și pe baza unui chestionar.

Datele provenite de la departamentul de Resurse Umane au urmărit îndeaproape următorii indicatori privind egalitatea de gen:

- Numărul și ponderea de personal pe sex/gen la toate nivelurile în funcție (inclusiv personalul administrativ/suport) și pe relația contractuală cu organizația;
- Numărul și ponderea de femei și bărbați în posturi didactice și de cercetare și de luare a deciziilor administrative (de exemplu, echipa de conducere, consilii și promovare);
- Numărul mediu de ani necesari femeilor și bărbaților pentru a face progrese în cariera;

Din cauza specificului militar, rezultatele analizelor sunt detaliate într-un document intern.

INSTRUIRE ȘI CAPACITATE INSTITUȚIONALĂ

Academia sprijină personalul prin oferirea de instruire care abordează problemele gen. Formarea specifică deja include:

1. Prelucrarea anuală a *Ghidului militar privind integrarea perspectivei de gen în Ministerul Apărării Naționale* prin care se realizează instruirea pe teme ce urmăresc cunoașterea perspectivei de gen, tematici privind exploatarea sexuală și de gen, violența sexuală și de gen în timpul conflictelor, hărțuirea sexuală, perspectiva de gen în planificarea operațiilor și alte aspecte militare relative la subiect.
2. Instruirea anuală a personalului și a studenților cu privire la hărțuirea sexuală, urmărindu-se: informarea, prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale, sensibilizarea față de problemele privind hărțuirea sexuală, solidarizarea personalului și studenților cu victimele hărțuirii sexuale și condamnarea faptelor de hărțuire sexuală. Prelucrarea anuală a studenților a *Raportului FILIA „Prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale în universități”* și a articolelor din *Codul de etică și deontologie profesională al Academiei* care abordează hărțuirea, măsurile și sancțiunile ce pot fi luate împotriva acestor acte.
3. Adăugarea în cadrul disciplinelor din domeniu (Comunicare, Psihologie militară) a unor module privind egalitatea de gen.

Reglementări interne

Extras din Codul de etică și deontologie profesională al Academiei (Carta Universitară a Academiei Tehnice Militare “Ferdinand I”):

„Art. 127. Valorile, principiile și normele de etică universitară promovate în mod deosebit în comunitatea instituțională a academiei sunt: integritatea morală; libertatea universitară; autonomia personală; dreptatea și echitatea; dezvoltarea cunoașterii, meritul profesional și corectitudinea intelectuală; transparența; responsabilitatea profesională și civică; respectul, bunăvoința și grija; cooperarea și loialitatea. Academia protejează aceste valori și sancționează orice încălcare a lor, în condițiile autonomiei universitare, transparenței și răspunderii publice. [...]

Art. 133. Respectarea valorilor morale de dreptate și echitate în academie presupune: a) nediscriminarea și egalitatea șanselor; b) prevenirea și eliminarea conflictelor de interes; c) prevenirea și eliminarea faptelor de corupție. [...]

Art. 147. (1) Relațiile între membrii comunității academice se bazează pe respectul reciproc, pe dialogul rațional și schimbul de argumente.

(2) În academie este respectată demnitatea fiecăruia, într-un climat de cooperare, liber de orice manifestare și formă de hărțuire, exploatare, umilire, dispreț, amenințare sau intimidare. Membrii comunității promovează toleranța față de diferențele între oameni, între opinii, credințe și preferințe intelectuale, nefiind permise manifestări misogine, rasiste, șovine, xenofobe, homofobe și orice formă de hărțuire. [...]

Art. 148. În academie sunt interzise și supuse sancționării:

a) orice manifestare sau comportament cu caracter misogin, mizantrop, naționalist-șovin, de instigare la ură rasială sau națională, orice tratament discriminator pe motiv de orientare politică, convingeri religioase, etnie, handicap sau origine socială, precum și orice formă de hărțuire;

b) adresarea de injurii și jigniri celorlalți membri ai comunității academice, indiferent de raporturile ierarhice;

c) orice alt comportament ce aduce atingere demnității sau creează o atmosferă intimidantă, ostilă, degradantă, umilitoare sau ofensatoare îndreptate împotriva unei persoane sau a unui grup de persoane;

d) orice postare sau distribuire în mod personal a informațiilor cu caracter obscen, indecent, calomnios în zona publică a mediului virtual, care în mod vădit aduc ofensă comunității instituționale sau aduc atingere imaginii Academiei Tehnice Militare Ferdinand I. [...]

Art. 162. (1) Orice persoană, din academie sau din afara ei, poate sesiza comisia de etică universitară asupra unor abateri săvârșite de membri ai comunității universitare.

(2) Comisia trebuie sesizată în termen de 30 de zile de la constatarea săvârșirii faptei considerate că reprezintă abatere de la prevederile prezentului cod.”

ARIILE DE INTERVENȚIE

Planul de egalitate de gen al Academiei Tehnice Militare „Ferdinand I” vizează următoarele domenii de intervenție și obiective pentru perioada 2023- 2025:

Aria de intervenție	Obiective
1. Echilibrul dintre viața profesională și cea personală și cultură organizațională	Creșterea gradului de conștientizare în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și viața privată Prevenirea și combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ Prevenirea factorilor ce determină fenomene precum uzura și extenuarea la locul de muncă (Sindromul <i>burnout</i>)
2. Echitate de gen în leadership și luarea deciziilor	Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale Asigurarea echitabilității de gen în structurile decizionale și de management
3. Egalitate de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră	Promovarea proceselor de favorizare și sprijinire a recrutării, a carierei și a numiri la toate nivelurile Identificarea și combaterea factorilor care îngreunează evoluția în carieră
4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și educație	Promovarea unei perspective de gen în procesul de cercetare și educație Îmbunătățirea procesului de elaborare și implementare a politicilor publice folosind abordarea integratoare de gen
5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen	Promovarea unui mediu non-discriminatoriu și incluziv la locul de muncă Prevenirea oricărei forme de violență, hărțuire și discriminare

Aria de intervenție 1. Echilibrul dintre viața profesională și cea personală și cultură organizațională

Măsurile/ Rezultatele acțiunilor	Indicatori	Procedura de Monitorizare și Evaluare	Termen realizare	Departament/ Direcție responsabilă	Resurse
Obiectivul 1. Creșterea gradului de conștientizare în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și viața privată					
Realizarea unui sondaj privind percepția angajaților ATM FI asupra echilibrului între viața profesională și privată	Analiza calitativă și cantitativă rezultator	Raport de analiză	2023	Consilier de gen	Psihologul unității; Compartiment consiliere psihologică; comisie de etică; DLSSM
Identificarea bunelor practici pentru realizarea echilibrului între viața profesională și cea de familie și redactarea unui ghid de bune practici în scopul distribuirii acestuia	Ghid de bune practici; Distribuirea ghidului de bune practici către tot personalul	Ghid disponibil pe rețelele interne	2024	Consilier de gen	Consilierul de gen; Compartiment consiliere psihologică; comisie de etică; DLSSM
Obiectivul 2. Prevenirea și combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ					
Realizarea unui material informativ cu scopul combaterii stereotipurilor de gen și instruirea anuală a personalului și studenților	Material informativ Instruire anuală	Ghid disponibil pe rețelele interne	2024; Instruire anuală	Consilier de gen; Îndrumători de grupe	Consilierul de gen; Compartiment consiliere psihologică; comisie de etică; DLSSM
Distribuirea lunară către personalul instituției a exemplelor de stereotipuri în scopul reducerii <i>biasurilor</i>	Emailuri lunare	Email	Lunar, începând cu anul 2024	Consilier de gen	Consilierul de gen; Compartiment consiliere psihologică; comisie de etică; DLSSM
Obiectivul 3. Prevenirea factorilor ce determină fenomene precum uzura și extenuarea la locul de muncă (Sindromul <i>burnout</i>)					
Identificarea fenomenelor care produc extenuarea la locul de muncă și realizarea unor politici de reducere a acestora	Chestionar; Analiza calitativă și cantitativă rezultator	Raport de analiză Ghid de bune practici	2024	Compartiment consiliere psihologică	Compartiment consiliere psihologică; consilierul de gen; comisie de etică; DLSSM

Aria de intervenție 2. Echitate de gen în leadership și luarea deciziilor

Măsurile/ Rezultatele acțiunilor	Indicatori	Procedura de Monitorizare și Evaluare	Termen realizare	Departament/ Direcție responsabilă	Resurse
Obiectivul 1. Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale					
Prelucrarea anuală a <i>Ghidului militar privind integrarea perspectivei de gen în Ministerul Apărării Naționale</i>	Distribuirea ghidului de bune practici către tot personalul; Instruire	Ghid disponibil pe rețelele interne	anual	Consilier de gen	Consilier de gen
Obiectivul 2. Asigurarea echitabilității de gen în structurile decizionale și de management					
Identificarea bunelor practici care pot îmbunătăți echilibrul de gen privind participarea la decizie	Ghid de bune practici	Ghid disponibil pe rețelele interne	2024	Consilier de gen	Consilierul de gen; Compartiment consiliere psihologică; comisie de etică; DLSSM
Studiu cu privire la înțelegerea fenomenului „plafonul de sticlă” și luarea unor măsuri care să ducă la eliminarea sa	Analiză cantitativă și calitativă Ghid de bune practici	Ghid disponibil pe rețelele interne	2025	Consilier de gen	Consilierul de gen; Compartiment consiliere psihologică; comisie de etică; DLSSM

Aria de intervenție 3. Egalitate de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră

Măsuri/ Rezultatele acțiunilor	Indicatori	Procedura de Monitorizare și Evaluare	Termen realizare	Departament/ Direcție responsabilă	Resurse
Obiectivul 1. Promovarea proceselor de favorizare și sprijinire a recrutării, a carierei și a numiri la toate nivelurile					
Sprijinirea direcțiilor de acțiune realizate la nivelul Ministerului Apărării Naționale pentru creșterea numărului de femei din sectorul de securitate și apărare	Participare și organizare de activități de promovare (ex. expoziții, materiale media, conferințe)	Materiale media	După solicitări	Departamentul Secretariat și Relații Publice	Conform cerințelor
Obiectivul 2. Identificarea și combaterea factorilor care îngreunează evoluția în carieră					
Realizarea unui sondaj pentru identificarea factorilor care îngreunează evoluția în carieră	Analiza calitativă și cantitativă rezultatelor	Raport de analiză	2024	Consilier de gen	Consilierul de gen; Compartiment consiliere psihologică; comisie de etică; DLSSM
Identificarea bunelor practici care pot îmbunătăți evoluția în carieră	Ghid de bune practici	Ghid disponibil pe rețelele interne	2025	Consilier de gen	Consilierul de gen; Compartiment consiliere psihologică; comisie de etică; DLSSM

Aria de intervenție 4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și educație

Măsuri/ Rezultatele acțiunilor	Indicatori	Procedura de Monitorizare și Evaluare	Termen realizare	Departament/ Direcție responsabilă	Resurse
Obiectivul 1. Promovarea unei perspective de gen în procesul de cercetare și educație					
Continuarea implementării modulelor specifice perspectivei de gen în cadrul disciplinelor din domeniu	Fișa disciplinei	Conținutul fișei disciplinei	permanent	DLSSM	Cadre didactice discipline de resort
Obiectivul 2. Îmbunătățirea procesului de elaborare și implementare a politicilor publice folosind abordarea integratoare de gen					
Creșterea resurselor umane dedicate acestui domeniu	Funcții/e dedicată	Încadrare/numire	permanent	Secția resurse umane	Secția resurse umane
Participarea la programe de schimb de bune practici între consilieri/experti/tehnicienii în egalitatea de gen	Participare evenimente	Raport participări	Conform necesității	Consilierul de gen	Conform necesității

Aria de intervenție 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen

Măsuri/ Rezultatele acțiunilor	Indicatori	Procedura de Monitorizare și Evaluare	Termen realizare	Departament/ Direcție responsabilă	Resurse
Obiectivul 1. Promovarea unui mediu non-discriminatoriu și incluziv la locul de muncă					
Derularea instruirii privind dimensiunile multiple ale discriminării la locul de muncă, inclusiv în procesul de angajare	Plan de măsuri	Monitorizarea implementării	2024, Periodic, conform planului	Consilier de gen; Compartiment consiliere psihologică	Consilierul de gen; Compartiment consiliere psihologică
Obiectivul 2. Prevenirea oricarei forme de violență, hărțuire și discriminare					
Implementarea planului de măsuri deja existent pentru realizarea acestui obiectiv	Aplicarea planului de măsuri	Monitorizarea implementării	Periodic, conform planului	Consilierul de gen; Compartiment consiliere psihologică	Consilierul de gen; Compartiment consiliere psihologică

Întocmit,
 Consilier de gen
 Cpt.lect.univ.dr.ing.
 Anabella COȚOVANU