



romanian space agency - agenția spațială română

Se aprobă,

DIRECTOR GENERAL,

Flavia RĂDUCĂNU



PLAN DE ACȚIUNE

pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022 – 2027

ROSA Headquarters

21-25 Mendeleev Str.
010362 Bucharest, ROMANIA
phone: +40-21-316 87 22 +40-21-316 87 22
fax: +40-21-312 88 04
<http://www.rosa.ro>

Public Organization, Legal person by H.G. 923/1995

National space programme management.

Space development and policy.

Space research and technology development

ISO 9001:2015 Lloyd's Register Certificate No: BUC0170616

ISO 27001:2013 Lloyd's Register Certificate No: BUC6028563

I Introducere

Începând cu anul 2022, Comisia Europeană a introdus Planul de Egalitate de Gen (PEG), ca un nou criteriu de eligibilitate pentru autoritățile publice centrale și locale, instituții publice, institute de cercetare, publice sau private și instituții de învățământ superior și cercetare, publice sau private, care doresc să acceseze fonduri prin Programul Cadru Orizont Europa pentru Cercetare și Inovare 2021-2027. La demersul Comisiei Europene de a construi și asigura un cadru în care să predomină valori precum egalitatea, diversitatea și incluziunea în cercetare și inovare, se aliniază și Agenția Spațială Română prin prezentul Plan de Egalitate de Gen. Agenția Spațială Română (ROSA) este o instituție publică finanțată integral din venituri proprii, funcționând conform Hotărârii Guvernului României nr. 923/20.11.1995 și a actelor ulterioare în subordinea Ministerului Cercetării și Inovării. ROSA este o organizație științifică și de tehnologie care coordonează, promovează și reprezintă activitățile naționale de cercetare și aplicații spațiale, aerospațiale și de securitate.

ROSA este organizația coordonatoare la nivel național a activităților din domeniul spațial și domenii conexe, având misiunea de:

- promovare a condițiilor favorabile desfășurării activității de cercetare-dezvoltare în domeniul spațial;
- inițiere, coordonare și realizare de cercetării de bază și aplicative în domeniul spațial și aplicațiile în activități economice și sociale;
- asigurare a prezenței active a României la acțiuni internaționale care conduc la progrese în domeniul spațial și la utilizarea în scopuri pașnice a Spațiului Cosmic;
- reprezentare pe baza de mandate, a Guvernului României în relațiile care decurg din acordurile încheiate de România cu parteneri străini în probleme spațiale.

Planul de acțiune privind promovarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați al Agenției Spațiale Române reprezintă un document elaborat în spiritul respectării principiului egalității de gen, un prim pas pentru atingerea obiectivelor Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022 – 2027 și, respectiv pentru asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare, în sfera participării la luarea deciziei și în vederea abordării integratoare de gen în politicile naționale.

Prin adoptarea măsurilor propuse se va asigura respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile din cadrul Agenției Spațiale Române.

Planul de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022 – 2027 reprezintă dovada angajamentului luat de Conducerea Agenției Spațiale

Romane (ROSA), de a contribui la asigurarea integrării egalității de gen în toate politicile ROSA și de a reduce posibile decalaje dintre angajamentele asumate la nivel național și European în domeniul egalității de gen, ca factori-cheie pentru o dezvoltare durabilă a comunității științifice, inclusiv din punct de vedere social, instituțional și economic.

În România egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este un principiu fundamental al drepturilor omului consfintit prin Legea nr. 202/2002 privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Acest act normativ are rolul armonizării juridice în raport cu reglementările internaționale și europene obligatorii în materie.

În perioada 2022-2027, ROSA va adopta măsuri specifice pentru integrarea egalității de gen în toate procesele sale instituționale, asigurând astfel o cultură organizațională incluzivă bazată pe conștientizarea importanței genului.

Legea nr. 202/2002 republicată, cu modificările și completările ulterioare, reprezintă actul normativ care definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și care reglementează măsurile pentru promovarea implementării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și măsuri pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe sex, atât în sectorul public, cât și în cel privat.

În sensul Legii nr. 202/2002, art. 1 alin. (2) 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 masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

Activitățile prevăzute în planul de acțiune au fost elaborate astfel încât să:

- 1) promoveze respectul reciproc și să asigure oportunități egale pentru angajații Agenției Spațiale Române;
- 2) recunoască diferențele ca potențială sursă de dezvoltare și creștere, atât individual, cât și organizațională;
- 3) promoveze și să valorifice 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 în cercetare - dezvoltare.

Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul ROSA se va realiza în conformitate cu următoarele principii:

- a) **Principiul legalității** potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;
- b) **Principiul respectării demnității umane**, potrivit căruia, fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;
- c) **Principiul cooperării și al parteneriatului**, potrivit căruia, autoritățile administrației publice

centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

- d) **Principiul transparenței**, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;
- e) **Principiul transversalității**, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

Concomitent cu planul de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și în conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002, Agenția Spațială Română va numi un responsabil în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivel de instituție, cu următoarele atribuții:

- implementarea, monitorizarea și evaluarea Planului de acțiune
- să ofere sprijin practic și instrumente celor implicați în implementarea planului de acțiune
- să coopereze și să implice părțile interesate la toate nivelurile pentru a asigura implementarea măsurilor stabilite în planul de acțiune
- să asigure creșterea gradului de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în organizațiile de cercetare
- să evalueze progresul în ceea ce privește egalitatea de gen în organizație.

II CADRUL LEGAL NAȚIONAL

II. 1 În România, politica privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între femei și bărbați a fost legiferată în anul 2002 prin Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Prin adoptarea acestui act normativ s-a asigurat armonizarea legislativă cu reglementările internaționale și comunitare în materie.

La nivel național principalul organism guvernamental pentru egalitatea de șanse este Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), înființată în anul 2005.

Atribuțiile și modul de organizare și funcționare ale ANES au fost reglementate prin Hotărârea Guvernului nr. 177/2006 privind funcțiile organizarea și funcționarea ANES, îndeplinind următoarele funcții:

- de strategie – asigură fundamentarea, elaborarea și aplicarea strategiei și politicilor guvernamentale în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- de armonizare cu reglementările Uniunii Europene a cadrului legislativ din domeniul său de activitate;

-de reprezentare – asigură, în numele statului român, reprezentarea pe plan intern și extern în domeniul său de activitate;

-de autoritate de stat – asigură integrarea activă și vizibilă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale, controlul aplicării și respectării reglementărilor din domeniul său de activitate și funcționarea organismelor din subordinea și coordonarea sa.

Strategia Națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027 a fost aprobată prin Hotărârea de Guvern nr. 1547 din 22.12.2022.

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) este garantul respectării principiului egalității de gen, precum și al asigurării elaborării și implementării cadrului juridic necesar pentru a facilita implementarea și monitorizarea aplicării prevederilor Legii nr. 202/2002.

Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, reglementează egalitatea de șanse între femei și bărbați având o aplicabilitate generală pentru toate persoanele, atât în sectorul public cât și cel privat. Ea prevede obligativitatea pentru angajatori, a introducerii în regulamentele interne organizare și funcționare, a dispozițiilor care să interzică discriminarea pe criterii de sex.

Potrivit Legii nr. 202/2002 prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați, în relațiile de muncă, se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- informare și consiliere profesională, programe de calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- condiții de muncă ce respecta normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;
- altele decât cele de natură salarială, la sistemele publice și private de securitate socială;
- prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

De asemenea, angajații beneficiază de dreptul permanent la informare asupra drepturilor pe care le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă; prin afișare în locuri vizibile.

II. 2 Alte reglementari nationale privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați

Egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, în relațiile de muncă, este reglementată și

în Constituția României care prevede la art. 41 alin. (4) dreptul la muncă egală, femeile au salariul egal cu bărbații.

De asemenea, Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată cu modificările și completările ulterioare, prevede la art.5 alin 2 ca orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, vârstă, handicap, boală cronică, necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată este interzisă.

În plus, art. 159 alin 3 din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevede ca: la stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

O reglementare privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați este prevăzută și de art. 6 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, care prevede că sistemul de salarizare prevăzut prin această lege are la bază anumite principii, printre care și principiul nediscriminării, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție, precum și principiul egalității prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală.

Pe lângă Legea nr. 202/2002 și actele normative sus-menționate, cadrul legislativ național în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cuprinde și următoarele acte normative relevante:

- Legea nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței domestice, republicată;
- Legea nr. 62/2009 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea 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. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;
- Legea nr. 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie - Ziua femeii și 19 noiembrie - Ziua bărbatului;
- Legea nr. 210/1999 cu privire la concediul paternal;
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor

de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- Hotărârea Guvernului nr. 933/2013 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES);
- Hotărârea Guvernului nr. 1054/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

III Definiții și termeni utilizați în materia egalității de șanse și tratament între femei și bărbați

III. 1 Termenii specifici utilizați sunt în concordanță cu Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, dar și cu politicile publice și strategiile în domeniu, adoptate la nivel național, după cum urmează:

- a) prin *discriminare directă* se înțelege 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;
- b) prin *discriminare indirectă* se înțelege 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;
- c) prin *hărțuire* se înțelege 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;
- d) prin *hărțuire sexuală* se înțelege 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;
- d1) prin *hărțuire psihologică* se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane; 10/10/2015 - litera a fost introdusă prin Lege 229/2015.
- d2) prin *sex* desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații; 10/10/2015 - litera a fost introdusă prin Lege 229/2015.
- d3) prin *gen* desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;". 10/10/2015 - litera a fost introdusă prin Lege 229/2015.

e) prin *acțiuni pozitive* se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;

f) prin *muncă de valoare egală* se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluiași indicatori și a aceluiași 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;

g) prin *discriminare bazată pe criteriul de sex* se înțelege 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;

h) prin *discriminare multiplă* se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;

i) prin *statut familial* se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană;

ii) prin *stereotipuri de gen* se înțelege sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații;

j) prin *statut marital* se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă.

k) prin *bugetare* din perspectiva de gen se înțelege analiza bugetului public în vederea identificării impactului pe care îl are asupra vieții femeilor și bărbaților și alocarea resurselor financiare în vederea respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați. 10/10/2015 - litera a fost introdusă prin Lege 229/2015.

l) prin *violență de gen* se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. Violența de gen împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat. Violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violența domestică, violența sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane și prostituția forțată.

m) prin «*concediu de îngrijitor*» se înțelege un concediu pentru lucrători în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie ca lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru; 03/05/2022 - litera a fost introdusă prin Ordonanță de urgență 57/2022.

n) prin sintagma «*formule flexibile de lucru*» se înțelege posibilitatea lucrătorilor de a-și adapta

programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

Prevederile Legii nr. 202/2002 reglementează totodată protecția maternității, hărțuirea sau hărțuirea sexuală. Potrivit acestor prevederi nu sunt considerate discriminări:

- a) măsurile special prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lauziei, alăptării și creșterii copilului;
- b) acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de bărbați sau femei;
- c) o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex, în situația în care aceasta reprezintă o cerință profesională specifică, determinată de natura activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinate atât timp cât obiectivul este legitim și cerința proporțional.

III. 2 Alți termeni specifici domeniului egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați sunt utilizați în conformitate cu definițiile Institutului European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)

Egalitatea de șanse (equal opportunities) – conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să își 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 – Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

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 deferite ale persoanelor de sex masculin și respectiv, feminin și tratament egal al acestora – Legea nr. 202/2002 republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare .

Egalitatea de șanse – se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice sau sociale pe criterii de sex și de gen: „Asemenea bariere sunt de cele mai multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit de rezistente la schimbare” – Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

Șanse 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 readuce inegalități adânc înrădăcinate și persistente.

Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați – presupune vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe în toate sferele vieții publice și private – Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

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”- Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

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 angajatori.

Disparitatea salarială (diferența de remunerare) de gen desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajați femei și bărbați - Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) definește egalitatea de gen din perspectiva drepturilor, responsabilităților și oportunităților egale pentru femei și bărbați : „ Egalitatea de gen nu înseamnă că femeile și bărbații care vor deveni la fel, ci că drepturile și responsabilitățile și posibilitățile lor nu vor depinde de nașterea ca femeie și 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 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 același 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”- Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

Abordarea integratoare a egalității de gen (gender mainstreaming) – 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 reglementărilor uzuale, (re)organizarea responsabilităților și capacităților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități, capacități.

Se referă, de asemenea, la utilizarea expertizei de gen în elaborarea și planificarea politicilor, utilizarea expertizei de gen în elaborarea și planificarea politicilor și 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 generale în mod specific în scopul realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în stadiul de proiect, posibilele efecte asupra respectivelor 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 - Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

IV REGLEMENTĂRI SPECIFICE LA NIVELUL AGENTIEI SPAȚIALE ROMÂNE

În contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivelul Agenției Spațiale Române, se prevede că orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală este interzisă.

În Regulamentul Intern al Agenției Spațiale Române, la „ Regulile privind respectarea principiului nediscriminării, a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și a înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității” se prevede:

(1) Angajatorul promovează în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, principiul egalității de șanse și de tratament față de toți salariații instituției, femei și bărbați.

(2) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit gen, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- anunțarea, organizarea concursurilor și examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială și la securitate socială;
- informare, și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- promovarea profesională;
- aplicarea măsurilor disciplinare;

- dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(3) Angajatorul va asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasă, naționalitate, etnie, religie, gen, orientare sexuală a salariaților ori a celorlalte persoane care își desfășoară activitatea în cadrul Agenției Spațiale Române.

Reglementările specifice interne la nivelul Agenției Spațiale Române ce cuprind prevederi referitoare la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, se completează cu dispozițiile O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare așa cum a fost modificată prin Legea nr. 167/2020, ale Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și ale celorlalte acte normative din domeniu, aflate în vigoare.

Anexa nr. 1

Nr. crt.	Domeniu de aplicare	Măsura activă	Activitate	Indicatori de bază	Termen	Responsabil
1	Politica de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați	Pormovarea 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	Existența unui Responsabil egalitate de Șanse	ianuarie 2023	Directorul General Resurse Umane
2			Elaborarea angajamentului conducerii cu privire la dezvoltarea planului de	Existența angajamentului scris al conducerii ROSA	ianuarie 2023	Directorul General
3			Diagnoză - Efectuarea analizei situației actuale (identificare)	Existența unui Raport de analiză	ianuarie 2023	Responsabil egalitate de șanse Resurse Umane
4			Elaborarea Politicii de egalitate de șanse și de tratament între femei și	Existența Politicii de egalitate de șanse și tratament între femei și	februarie 2023	Responsabil egalitate de șanse
5			acțiune în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și	acțiune în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și	martie 2023	Responsabil egalitate de șanse
6			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	anual 2023-2027	Responsabil egalitate de șanse
7			Monitorizarea și evaluarea	Existența rapoartelor de evaluare care vor fi furnizate instituțiilor	anual 2023-2027	Responsabil egalitate de șanse

8	Comunicare, limbaj, imagine	Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriu de sex	instituției privind dezvoltarea planului de acțiune și a politicii de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați	scrise către personalul instituției Numărul de acțiuni anuale de informare a angajaților cu privire la egalitatea de șanse și tratament între femei și	anual 2023-2027	Responsabil egalitate de șanse
9			Elaborarea unui ghid de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament	Existența ghidului de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între	mai 2023	Responsabil egalitate de șanse
10	Carieră profesională: Reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților și asigurarea condițiilor la locul de muncă	Procedura internă de recrutare și selectare a noilor angajați ; promovarea, inclusiv ocuparea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere; formarea continuă și dezvoltarea carierei; organizarea muncii și a mediului de lucru	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	anual 2023-2025	Responsabil egalitate de șanse Resurse Umane
11			revizuirea procedurii interne privind promovarea, ocuparea funcțiilor de conducere și participarea la cursuri de formare, în condițiile	Procentajul femeilor și bărbaților care dețin funcții de conducere Procentajul femeilor și bărbaților care beneficiază de formare continuă	anual 2023-2025	Responsabil egalitate de șanse Resurse Umane
12			pentru revizuirea procedurii interne privind asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă, precum și	Numărul măsurilor întreprinse pentru asigurarea tratamentului egal la sănătate în muncă și pentru crearea unor spații care să respecte egalitatea	anual 2023-2025	Responsabil egalitate de șanse Resurse Umane Responsabil securitate și sănătate în muncă Conducere

13			verificarea aplicării principiului remunerării egale pentru muncă egală între femei și bărbați	gurarea egalității în remunerare	anual 2023-2025	Responsabil egalitate de șanse Resurse Umane
14	Echilibrul între viața profesională și viața privată sau de familie	Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie	procedurilor și dispozițiilor privind concediile de maternitate, de creștere și îngrijire a copilului, paternal, modalitățile speciale de organizare a	Existența și numărul măsurilor adoptate în vederea asigurării concilierii vieții profesionale cu cea personală (ex: flexibilizarea timpului și	decembrie 2023	Responsabil egalitate de șanse Resurse Umane
15	Hărțuirea sexuală	Prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Numirea Responsabilului cu identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire	responsabile cu identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală	februarie 2023	Directorul General Resurse Umane
16			privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Existența politicii privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	aprilie 2023	Responsabil egalitate de șanse
17			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	Existența sistemului confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și de discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă	august 2023	Responsabil egalitate de șanse
18			Realizarea de acțiuni în scopul evitării și eliminării hărțuirii sexuale	evitării hărțuirii și atitudinilor sexuale din partea persoanelor aflate în funcții de conducere sau a personalului prin sesiuni de	anual	Responsabil egalitate de șanse

		a identifica și interveni în cazuri de discriminare la locul de muncă	Persoane instruite pentru identificarea și intervenția în cazurile de discriminare	mai 2023	Conducere Responsabil egalitate de șanse
--	--	---	--	----------	---

Elaborat ,

Responsabil egalitate de șanse

Aurelia MITĂ

