



PLANUL STRATEGIC AL INSTITUTULUI NAȚIONAL AL PATRIMONIULUI DIN BUCUREȘTI PRIVIND EGALITATEA DE GEN

2024 – 2027

DEFINIȚII ȘI TERMENI PRIVIND EGALITATEA DE GEN

Termenii specifici domeniului, utilizați în elaborarea Strategiei privind egalitatea de gen și a Planului pentru egalitatea de gen sunt, în cea mai mare parte, în conformitate cu definițiile și conceptele oferite de Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) și Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare (Legea nr. 202/2002).

Competențe de egalitate de gen: Abilitățile, atributele și comportamentele de care oamenii au nevoie pentru a integra în mod eficient genul, implicând cunoașterea teoretică și practică a diferitelor instrumente care pot fi utilizate pentru acest proces. Necesită recunoașterea faptului că nicio acțiune politică sau organizațională nu este neutră din punct de vedere al genului și că femeile și bărbații sunt afectați de politici în moduri diferite (EIGE).

Echilibru de gen: Participarea egală a femeilor și bărbaților care formează resursa umană a unei organizații în toate domeniile de activitate, proiectele sau programele acesteia (EIGE).

Echilibrul viață profesională — viață privată: se referă nu numai la îngrijirea rudelor aflate în întreținere, ci și la responsabilități „extra curriculare” sau la priorități importante de viață. Aranjamentele de muncă ar trebui să fie suficient de flexibile pentru a permite angajaților de ambele sexe să desfășoare activități de învățare pe tot parcursul vieții și să-și continue dezvoltarea profesională și personală, nu neapărat legate direct de locul de muncă al angajatului (EIGE).

Egalitate de gen: Egalitatea în drepturi, responsabilități și șanse ale femeilor și bărbaților, care presupune luarea în considerare a intereselor, nevoilor și a priorităților atât ale femeilor, cât și ale bărbaților, recunoscând diversitatea diferitelor grupuri de femei și bărbați. Egalitatea între femei și bărbați este văzută atât ca o problemă a drepturilor omului, cât și ca o condiție prealabilă și un indicator al dezvoltării durabile centrate pe oameni (EIGE).

Gen: Ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați (Legea nr.202/2002).



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 (Legea nr.202/2002).

Hărțuire psihologică: 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 (Legea nr.202/2002).

Integrarea perspectivei de gen: (Re) Organizarea, îmbunătățirea, dezvoltarea și evaluarea proceselor de politici, astfel încât o perspectivă a egalității de gen să fie încorporată în toate politicile, la toate nivelurile și toate etapele, de către actorii implicați în mod normal în elaborarea politicilor (EIGE).

Perspectiva de gen: Instrument de abordare a realității prin chestionarea relațiilor de putere stabilite între bărbați și femei și a relațiilor sociale, în general. Este un cadru conceptual, o metodologie de interpretare și un instrument de analiză critică care ghidează deciziile, lărgeste și modifică punctele de vedere și care ne permite să reconstruim concepte, să analizăm atitudinile și să identificăm prejudecățile și condiționările de gen, pentru a le analiza și modifica ulterior prin dialog revizuirea acestora (EIGE).

Prejudecăți de gen: Acțiuni sau judecăți bazate pe percepția că femeile nu sunt egale cu bărbații (EIGE).

Segregarea ocupațională (verticală și orizontală): Concentrarea unui sex în anumite domenii ale educației sau în anumite ocupații (segregare pe orizontală) sau concentrarea unui sex în anumite grade, niveluri de responsabilitate sau funcții (segregare pe verticală).

Sex: Caracteristicile biologice care definesc oamenii ca fiind femeie sau bărbat. Aceste seturi de caracteristici biologice nu se exclud reciproc, deoarece există indivizi care le posedă pe ambele, dar aceste caracteristici tind să diferențieze oamenii ca bărbați și femei (EIGE).

Sex vs. gen: De obicei, este prescrisă o delimitare clară între sex și gen, sexul fiind termenul preferat pentru formele biologice, iar genul limitat la semnificațiile sale care implică trăsături comportamentale, culturale și psihologice. În această dihotomie, termenii bărbat și femeie se referă doar la formele biologice (sex), în timp ce termenii masculin/masculinitate, feminin/feminitate, femeie/fată și bărbat/băiat se referă doar la trăsături psihologice și socioculturale (gen).

Stereotipurile de gen: 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 (Legea nr.202/2002).

INTRODUCERE



La nivel european, Strategia privind egalitatea de gen (2020-2025), adoptată în luna martie 2020, stabilește viziunea, obiectivele de politică și acțiunile menite să contribuie la realizarea de progrese concrete în materie de egalitate de gen în Europa, respectiv la îndeplinirea obiectivelor de dezvoltare durabilă. Comisia Europeană își propune întreprinderea unor acțiuni concrete:

- combaterea violenței și hărțuirii pe motiv de gen în rândul femeilor și a fetelor;
- combaterea stereotipurilor de gen în societate;
- garantarea remunerației egale pentru femei și bărbați pentru aceeași muncă și pentru munca de valoare egală;
- asigurarea funcționării în practică a normelor UE privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată;
- îmbunătățirea accesului la servicii de îngrijire a copiilor și la alte servicii de îngrijire de înaltă calitate, la prețuri accesibile;
- reprezentare mai echilibrată a femeilor și bărbaților în funcții de decizie, inclusiv în consiliile de administrație ale companiilor și în politică;
- încurajarea participării mai echilibrate a femeilor și bărbaților în toate sectoarele economice, pentru o mai mare diversitate la locul de muncă;
- includerea perspectivei de gen în toate domeniile de politică, la toate nivelurile și în toate etapele procesului de elaborare a politicilor.

Comisia Europeană va aborda dimensiunea de gen în inițiativele sale majore care răspund unor provocări europene, cum ar fi schimbările climatice și digitalizarea. Următorul buget al UE (2021- 2027) prevede faptul că proiectele pe subiectul egalității de gen vor fi sprijinite și finanțate prin mai multe programe ale Uniunii: de la granturi specifice în cadrul programului „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” până la fondurile structurale, sociale și de coeziune ale UE.

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

Astfel, potrivit dispozițiilor legale prevăzute la ART. 5, (I), în vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de gen, definită conform art. I I, din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, angajatorii trebuie să aplice următoarele măsuri de prevenire și acțiune:

- a) elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri anti-hărțuire;



- b) realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;
- c) asigurarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;
- d) promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare, care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;
- e) informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte. Strategia pentru egalitatea de gen pentru perioada 2024-2027 va fi dezvoltată în cadrul Institutul Național al Patrimoniului, pe baza contribuțiilor conducerii și a salariaților și vizează angajații.

Strategia pentru egalitatea de gen pentru perioada 2024-2027 exprimă angajamentul conducerii Institutului Național al Patrimoniului pentru respectarea principiilor egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării în toate domeniile sale de activitate și garantarea unui mediu sigur și echitabil pentru toți salariații.

Planul pentru egalitate de gen pentru perioada 2024-2027 este în concordanță cu Regulamentul Intern, Codul de Etică și deontologie profesională și Contractul colectiv de muncă, fiind documentul de referință pentru toți cei implicați în implementarea obiectivelor strategice pentru asigurarea egalității de gen.

Consolidând misiunea și valorile instituției, strategia pentru egalitatea de gen are ca scop să garanteze și să promoveze egalitatea și diversitatea în accesarea cunoștințelor și dobândirea de competențe pentru toți angajații săi.

Obiectivele strategice sunt transpuse în acțiuni specifice, care vizează protejarea culturii organizaționale echitabile și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile, abordând într-o manieră proactivă creșterea gradului de conștientizare asupra problematicii egalității de gen și dezvoltarea abilităților și competențelor în domeniu, asigurarea echilibrului de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în procesele de recrutare și selecție, egalitatea de gen în activitățile curente ale INP având următoarele principii:

- a) Principiul dreptății și echității, promovând un tratament corect și echitabil în instituție (de la recrutare, la dezvoltare în carieră);
- b) Principiul onoarei și respectării demnității umane, promovând respectul reciproc și a unui cadru care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice;



- c) Principiul profesionalismului, promovând un mediu de lucru și de educație la cele mai înalte standarde
- d) Principiul onestității și corectitudinii intelectuale, promovând respectul față de dreptul de proprietate intelectuală;
- e) Principiul transparenței cu promovarea de practici care să asigure transparența instituțională prin aplicarea principiilor dreptății și echității, ale onoarei și respectării demnității umane, precum și principiul profesionalismului;
- f) Principiul responsabilității profesionale și sociale încurajând implicarea membrilor și salariaților în problemele profesionale, manifestând atitudini pozitive și un comportament civic responsabil;

i) Principiul politeții, al respectului reciproc, al toleranței și al colegialității promovând cultura bazată pe respectarea demnității, a egalității, a diferențelor și pe lupta împotriva stereotipurilor, a discriminării, a hărțuirii și a violenței (sub orice formă).

Acest Plan de egalitate de gen reprezintă primul pas pentru un demers mai amplu, asumat în vederea promovării la nivel instituțional a practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie.

În scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, este poate necesară desemnarea unei persoane, care să aibă atribuții în fișa postului de coordonare în domeniul egalității de gen.

Persoana cu atribuții de coordonare în acest domeniu are următoarele responsabilități principale:

- ✓ analizează contextul de evoluție a fenomenului de discriminare de gen și a principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu;
- ✓ formulează recomandări și propuneri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu respectarea principiului confidențialității;
- ✓ propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților;
- ✓ în vederea monitorizării, a evaluării și actualizării măsurilor, colectează și analizează periodic (anual) datele specifice și le raportează conducerii
- ✓ contribuie la actualizarea periodică a planului de egalitate de gen prin:
- ✓ măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie;



- ✓ acordă consultanță de specialitate, împreună cu Biroul Juridic al INP pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

Conducerea Institutului are în vedere identificarea unor oportunități de pregătire profesională în domeniul asigurării egalității de gen pentru această persoană și asigură suport în identificarea resurselor necesare punerii în aplicare a planului.

OBIECTIVE

Institutul Național al Patrimoniului va lua toate măsurile pentru a promova egalitatea de șanse între bărbați și femei în cadrul instituției, în conformitate cu Planul de egalitate de gen. Acesta va viza un echilibru de gen la toate nivelurile personalului angajat, inclusiv la nivel de supervizare și de conducere, promovând perspective incluzive în rândul angajaților, accentuând importanța și beneficiile respectării principiilor egalității de gen.

Obiectivele prezentului Plan de egalitate de gen își propun abordarea:

- respectului reciproc;
- echilibrului dintre viața profesională și viața privată;
- dimensiunii de gen în procesul de recrutare și selecție;
- echilibrului de gen în departamentele de conducere;
- oportunităților egale pentru angajați privind ascensiunea în carieră;
- echilibrului de gen în departamentele de conducere;
- dimensiunii de gen în conținutul current al activităților INP
- violenței bazate pe gen (structurală, fizică, psihologică), inclusiv hărțuire sexuală.

Strategia INP privind implementarea Planului de egalitate de gen pentru 2024-2027, în toate activitățile desfășurate în cadrul instituției se va realiza prin implicarea tuturor angajaților. Realizarea cu succes a politicii de integrare a perspectivei de gen necesită o participare consecventă și activă la toate nivelurile în cadrul INP, prin colaborarea eficientă între departamente. Pentru ca planul de acțiune pentru egalitatea de gen să fie eficient, angajații trebuie să cunoască contextul și raționamentul din spatele fiecărei acțiuni și să înțeleagă starea ideală așteptată. Prin urmare, în afară de elementele standard ale planului de acțiune, cum ar fi repartizarea responsabilităților sau strategia de evaluare, comunicarea fiecărei acțiuni ar trebui să includă lista beneficiilor și a rezultatelor preconizate pentru angajați. Comunicarea cu angajații pe marginea activităților din cadrul planului de acțiune pentru egalitatea de gen va sublinia importanța politicii pentru toate genurile și va operaționaliza strategia de incluziune și diversitate în INP.

MONITORIZARE ȘI EVALUARE



Institutul Național al
Patrimoniului

Ministerul Culturii

Monitorizarea Planului de egalitate de gen va fi efectuată anual, iar planul de acțiune va fi revizuit permanent, utilizând atât metodologii standard de evaluare, cât și o abordare participativă pentru a implica angajații și pentru a putea ajusta acțiunile și indicatorii de performanță în funcție de realitatea în schimbare dinamică. Metodele utilizate pentru monitorizare vor fi atât calitative, cât și cantitative, în funcție de indicatorii care urmează să fie măsurați. Rapoartele anuale de monitorizare vor fi prezentate consiliului de administrație și orice acțiuni necesare pentru ajustarea Planului de egalitate de gen vor fi aprobate de conducere.

Manager Interimar,

Oana Valeria Zaharia

