

**ROMÂNIA**  
**MINISTERUL APĂRĂRII NAȚIONALE**  
**ACADEMIA NAVALĂ „MIRCEA CEL BĂTRÂN”**  
**SENATUL UNIVERSITAR**  
**28 Noiembrie 2022**  
**Nr. H – 506/29.11.2022**



**Strategia**  
**Academiei Navale „Mircea cel Bătrân”**  
**privind egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați**  
**2022-2025**



## 1. Considerații generale

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați reprezintă un principiu fundamental al drepturilor omului cu o largă aplicare în diferite domenii. În același timp, realizarea egalității de drept și de fapt între femei și bărbați este un element cheie în prevenirea și eliminarea inechităților sociale manifestate pregnant la nivelul societății contemporane. În mod indiscutabil, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se referă la relațiile sociale între indivizi, atât în spațiul public, cât și în cel privat.

Tocmai de aceea elaborarea de politici publice în acest domeniu trebuie să aducă îmbunătățiri asupra vieții sociale, să corecteze acele atitudini și comportamente care ar putea conduce la excluderea sau marginalizarea persoanelor, de un sex sau altul, și să promoveze beneficiile construirii unei societăți incluzive și nediscriminatorii, în care dimensiunea de gen este integrantă, astfel încât să se înregistreze beneficii reale asupra vieții tuturor femeilor și bărbaților și să se elimine orice formă de discriminare și de violență de gen.

La nivel european, „egalitatea de gen este o valoare de bază a Uniunii Europene, un drept fundamental și un principiu cheie al Pilonului european al drepturilor sociale”, iar aplicarea sa în ansamblul societății este direcționată spre valorificarea deplină a potențialului fiecăruia utilizând talentul și aptitudinile diverse de care dispunem.

Conform Strategiei europene privind egalitatea de gen 2020-2025, adoptată în luna martie 2020, au fost stabilite 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.

La nivel național, 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.

În România, armonizarea legislativă cu reglementările internaționale și comunitare în domeniu s-a asigurat prin adoptarea legislației primare, respectiv Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare.

Pornind de la principiul egalității de șanse între femei și bărbați, este esențial ca femeilor și bărbaților să li se asigure în mod real egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la educație, formare, ocuparea unui loc de muncă și participarea la luarea de decizii publice și politice.

Planul de acțiune privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în cadrul Academiei Navale „Mircea cel Bătrân” Constanța pentru perioada 2022- 2025 a fost elaborat pe baza prevederilor Legii nr. 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, a Strategiei europene privind egalitatea de gen 2020-2025, ([https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_ro](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_ro)) și a Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Planul de egalitate de gen fiind un document strategic are în vedere implicarea activă a întregii comunități universitare, inclusiv a personalului, studenților și părților interesate, atât femei, cât și bărbați.

## 2. Cadru legislativ

Cadrul legislativ adoptat de către Uniunea Europeană se regăsește în:

- Directiva 79/7/CE privind aplicarea progresivă a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale;
- Directiva 92/85/CE privind introducerea măsurilor de încurajare a îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează;
- Directiva 2000/43/CE privind tratamentul egal al persoanelor indiferent de originea rasială și etnică.
- Directiva 2000/78/CE privind egalitatea în domeniul ocupării precum și în alte aspecte ale vieții cotidiene;
- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformare).

Cadrul legislativ național are la bază:

- Constituția României;
- Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată);
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (republicată);
- Hotărârea de Guvern nr 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legi nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Legea nr. 1/2011 a educației naționale, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (republicată);

## 3. Definiții

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), care reglementează măsuri pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate sferele vieții publice din România, definește termenii specifici și prevede obligativitatea pentru angajatori, a elaborării planurilor de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și aplicarea măsurilor active de promovare a egalității de șanse și de tratament, precum și combaterea și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen.

**Discriminarea** reprezintă orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală, 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. Sunt discriminatorii prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute anterior, față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare. (O.G.nr. 137/2000).

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

**Egalitate de gen:** Egalitatea în drepturi, responsabilități și șanse ale femeilor și bărbaților, care presupune luarea în considerare a intereselor, nevoilor și 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).

**Integrarea perspectivei de gen:** 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).

**Legea nr. 202/2002** definește termeni ca: egalitate de șanse între femei și bărbați, discriminare directă, indirectă, hărțuire și hărțuire sexuală, sex, gen, discriminare pe criteriu de sex, discriminare multiplă.

**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; (Legea nr.202/2002).

**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. (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

**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).

**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. (Legea nr.202/2002).

**Discriminare multiplă:** Orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare. (Legea nr.202/2002).

Nu sunt considerate discriminări măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării, acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de bărbați sau femei.

#### 4. Contextul instituțional

Academia Navală „Mircea cel Bătrân” Constanța este o instituție ale cărei scopuri, valabile pentru fiecare membru al său, includ dezvoltarea și afirmarea profesională, evoluția cunoașterii și cercetării în condițiile respectării statului de drept și ale drepturilor omului.

În concordanță cu Carta Academiei Navale „Mircea cel Bătrân” Constanța (ANMB) comunitatea academică se definește ca un spațiu al libertății și demnității, al competenței și integrității profesionale, al educației și moralei, care conturează un perimetru de înaltă ținută spirituală în care se susține o cultură durabilă a calității, a eficienței și pragmatismului în educație și cercetarea științifică la cele mai înalte standarde în concordanță cu exigențele mediului economic și social, prin abordări inovative, inter și transdisciplinare, subsumate procesului cunoașterii în epoca informației și globalizării.

În ANMB se promovează la nivelul politicii de resurse umane, valoarea, meritele și competența, care se alătură conduitei, corectitudinii și fidelității față de universitate, drept criterii esențiale pentru evoluția în carieră, urmărind compatibilizarea permanentă a învățământului cu orientările naționale și euro-atlantice și adaptarea ofertei educaționale la cerințele pieței forței de muncă, ale Forțelor Navale sau ale altor beneficiari din sistemul public sau privat, la nivel național și internațional.

Conform Art. 3 al Cartei ANMB dintre principiile generale formulate care reglementează activitatea comunității academice, în contextul promovării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, se disting următoarele:

- b) principiul libertății academice;
- d) principiul asigurării calitatii - în baza căruia activitățile de învățământ se raportează la standarde de referință și la bune practici naționale și internaționale;
- e) principiul echității - în baza căruia accesul la învățare se realizează fără discriminare;

- g) principiul transparenței, concretizat în asigurarea vizibilității totale a deciziei și a rezultatelor, prin comunicarea periodică și adecvată a acestora;
- h) principiul respectării drepturilor și libertăților studenților și ale personalului academic;
- m) principiul libertății de mobilitate națională și internațională a studenților, a cadrelor didactice și a cercetătorilor.
- o) principiul centrării educației pe student- în baza căruia studentul este parter în actul de educație
- p) principiul asigurării egalității de șanse

„Consecvența tradiției sale universitare, Academia își asumă misiunea de asimilare a valorilor culturii naționale și universale și se implică în procesul de consolidare a spiritualității europene.“ (art. 4 al Cartei ANMB)

Potrivit Art. 7, alin. 2, lit. d al Cartei ANMB „Libertatea academică este garantată tuturor membrilor comunității academice și presupune dreptul de a selecta membrii comunității academice, în condițiile legii 1/2011 și conform metodologiei fixate de Senat, fără discriminări pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială sau alte tipuri de discriminare.”

Codul de etică și deontologie profesională universitară al ANMB promovează principiile și valorile fundamentale privind dreptatea și echitatea (art. 4), respectul și toleranța (art. 13), egalitatea de șansă, (art. 14), nediscriminare, (art. 15), interzicerea hărțuirii (art. 16).

De asemenea art. 17, „Interdicții comportamentale” prevede interzicerea cu desăvârșire și sancționarea oricăror forme de manifestare care pot fi asociate cu misoginismul, rasismul, șovinismul, xenofobia, antisemitismul, radicalizarea și discursul instigator la ură, homofobia, hărțuirea în privința apartenenței la o religie, etnie sau sex.

Membrii ANMB sunt și vor fi tratați în spiritul dreptății, corectitudinii și echității.

Este interzisă discriminarea și exploatarea directă sau indirectă.

Fiecare membru, indiferent de poziția și funcția pe care o deține, este apreciat și recompensat potrivit rezultatelor muncii sale, contribuției științifice în domeniul său de specialitate, la afirmarea și recunoașterea instituției pe plan național și internațional.

## **5. Obiectivele și principiile Strategiei egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați**

În conformitate cu politicile și cerințele la nivel național și european, în cadrul ANMB a fost elaborată Strategia egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru perioada 2022-2025 și planul de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați corespunzător.

Planul de acțiune privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați pentru perioada 2022-2025 reprezintă un instrument menit să evidențieze unele dintre valorile care guvernează în ANMB, având ca obiectiv principal implementarea măsurilor pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, astfel încât toate activitățile și procesele desfășurate în cadrul ANMB să respecte principiile egalității, diversității, incluziunii și transparenței.

Academia urmărește să se angajeze în activități orientate spre promovarea activă a drepturilor egale ale angajaților și studenților și, de asemenea, pentru prevenirea discriminării de gen și descurajeze acțiunile de hărțuire direcționate împotriva oricărui membru al comunității universitare.

În acest sens se va desemna un responsabil pentru egalitate de gen (ofiter EG) cu rol proactiv în implementarea, monitorizarea și asigurarea respectării în spațiul universitar a

procedurilor și a practicilor aferente aplicării Strategiei privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

**Obiectivele strategice** sunt implementate prin acțiuni care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Ca atare, strategia va permite creșterea gradului de conștientizare a egalității de gen, echilibrul dintre viața profesională și viața privată, combaterea violenței bazate pe gen (structurată, fizică, psihologică), inclusiv hărțuire sexuală, promovarea echilibrului de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în recrutare; integrarea nediscriminării de gen în programele de predare și cercetare.

**Principiile** care guvernează prezentul Plan de acțiune pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt:

- Egalitate – promovarea proceselor instituționale care asigură oportunități și acces egal și eficient pe tot parcursul carierei în instituție (de la recrutare, la dezvoltare în cariera)
- Diversitate – promovarea respectului reciproc și a unui cadru care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice; asumarea unor inițiative care să sporească înțelegerea diversității și, în consecință, a transferului de cunoaștere.
- Incluziune – promovarea unei culturi incluzive bazată pe respectarea demnității, a egalității, a diferențelor și pe lupta împotriva stereotipurilor, a discriminării, a hărțuirii și a violenței (sub orice formă)
- Nediscriminare – promovarea acordării unui tratament în condiții de egalitate, fara nicio deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării unui drept recunoscut de lege
- Echilibru – promovarea măsurilor individuale sau colective care reconcilieaza viața de familie cu cea profesională
- Transparență și integritate – dezvoltarea de practici care să asigure transparența instituțională prin aplicarea principiilor excelenței, ale oportunităților egale și ale diversității

Pentru elaborarea Strategiei egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru perioada 2022-2025 au fost analizate documentelor instituționale prin prisma prevederilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați /egalitatea de gen.

Documentele instituționale ANMB publice inventariate abordează indirect acest principiu, el fiind subscris unor principii și valori generale, legate de respectarea drepturilor omului, libertate și autonomia academică, calitatea predării și cercetării.

Performanța și excelența academică sunt tratate printr-o abordare pe criterii ale meritocrației și excelenței, neutră la gen, nediscriminatorie.



În vederea aplicării Strategiei se va elabora Planul de acțiune pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, consolidat prin parcurgerea următoarelor etape:

### **1. Etapa de audit:**

a) colectarea datelor:

- definirea indicatorilor pentru colectarea datelor;
- statistica de personal pe sex/gen la toate nivelurile, pe discipline, funcție (inclusiv personalul administrativ) și pe relația contractuală cu instituția;
- numărul mediu de ani necesari femeilor și bărbaților pentru a face progrese în carieră;
- diferențe salariale pe sex/gen și loc de muncă;
- numărul de femei și bărbați în posturi de luare a deciziilor academice și administrative;
- numărul de candidați de sex feminin și bărbați care aplică pentru posturi distincte;
- numărul de femei și bărbați care au părăsit ANMB în ultimii ani, specificând numărul de ani petrecuți în instituție;
- numărul de angajați în funcție de sex/gen care solicită/iau concediu pentru creșterea copilului, pentru cât timp și numărul celor reveniți din concediu;
- numărul de zile absente de femei și bărbați în funcție de motivul absentării;
- numărul de ore de formare/credite la care participă femei și bărbați.
- colectarea datelor particularizate pe sex și/ sau gen;

b) Analiza datelor colectate:

- identificarea inegalităților de gen și a cauzelor acestora;

### **2. Etapa de planificare:**

- definirea zonelor de intervenție în planul de egalitate de gen;
- stabilirea obiectivelor și țintelor;
- stabilirea unui plan de acțiuni și măsuri;
- stabilirea responsabilităților pentru implementare;
- definirea termenelor de implementare

### **3. Etapa de implementare:**

- evidențierea ariilor de intervenție și obiectivele care determină parcursul activităților,
- acțiuni de conștientizare și acceptarea planului în întreaga comunitate academică,
- acțiuni de instruire,

acțiuni de promovare a vizibilității a măsurilor adoptate.

- crearea de grupuri de lucru pentru a dezvolta și a implementa noi politici și proceduri;

### **4. Etapa de monitorizare:**

- analiza măsurilor, indicatorilor, termenelor și responsabilităților stabilite.

### **5. Etapa de evaluare:**

- revizuirea continuă a progresului, va oferi posibilități pentru analiză și feedback și va permite adoptarea unor măsuri/intervenții pentru realizarea de ajustări sau îmbunătățiri ale situației curente.

Obiectivele Planului de acțiune pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru perioada 2022-2025 vor fi:

- combaterea eventualelor stereotipurilor de gen;
- eliminarea disparităților de gen din ANMB;
- asigurarea unei participări egale a femeilor și a bărbaților la toate nivelurile în viața comunității academice;

- eliminarea discrepanțelor de gen în ceea ce privește asumarea responsabilităților familiale și atingerea;
- echilibrului de gen în procesul decizional în ANMB.

Planul de acțiune pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru perioada 2022-2025 este anexă la prezenta Strategie.

Prezenta *Strategie a Academiei Navale „Mircea cel Bătrân” Constanța privind egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru perioada 2022-2025* a fost aprobată în ședința ordinară a Senatului universitar nr. 776\_E din data de 28 noiembrie 2022.

**COMANDANTUL (RECTORUL)  
ACADEMIEI NAVALE „MIRCEA CEL BĂTRÂN”  
Comandor  
Conf.univ.dr.ing.**

**Alecu TOMA**

**PREȘEDINTELE SENATULUI UNIVERSITAR  
Prof.univ.dr.ing.**

**Beazit ALI**