

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

**Planul de acțiune  
al Academiei Navale „Mircea cel Bătrân” Constanța  
privind egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați  
pentru perioada 2022-2025**

Măsurile adoptate în cadrul prezentului Plan de acțiune pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați își propun:

- să promoveze respectul și să asigure oportunități egale pentru toți membrii comunității academice;
- să recunoască diferențele ca potențială sursă de dezvoltare și creștere, atât individuală, cât și organizațională;
- să promoveze și să valorizeze diversitatea în cadrul echipelor, colectivelor din cadrul comunității academice;
- să adopte măsuri pozitive care să prevină inegalitățile, promovând valori care asigură egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în ocuparea tuturor funcțiilor existente la nivelul ANMB;
- să realizeze o mai bună reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie, prin dispoziții privind: concediul de maternitate, concediul de creștere și îngrijirea copilului, concediu paternal, maternitatea, îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente aflate în îngrijire și alte tipuri de concedii familiale, concediul de acomodare pentru familiile care adoptă copii, modalitățile speciale de organizare a timpului de lucru (organizarea timpului de lucru cu timp parțial, împărțirea locurilor de muncă, telemuncă, program de lucru flexibil, etc.) și aranjamentele/servicii pentru îngrijirea copiilor.

**I. PLANUL DE ACȚIUNE**

Planul de acțiune pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este dezvoltat în jurul a 5 arii de acțiune, după cum urmează:

1. Echilibrul de gen în conducerea și luarea deciziilor
2. Echilibrul dintre viața profesională și viața privată și cultura organizațională
3. Măsuri de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale și morale la locul de muncă
4. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră
5. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și predare

**Aria 1: Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor**

Obiective:

Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale

Procedură internă privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere

Măsura/Acțiuni	Grup țintă	Calendar				Indicator	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. Numirea unui responsabil pentru egalitate de gen (ofiter EG), cu rol proactiv sau de consultant, care să fie responsabili cu monitorizarea și asigurarea faptului că procedurile și practicile la locul de muncă respectă egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Conducerea Academiei	x				Politica și structurile de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați	Rector

Măsura/Acțiuni	Grup țintă	Calendar				Indicator	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
2. Revizuirea de rutină a oricărui text, comunicare, imagini, din punct de vedere al egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Personal academic, cercetatori, personal auxiliar, didactic administrativ	x	x	x	x	Texte comunicări, imagini revizuite din punct de vedere al egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Senat, Consiliul de Administrație, decani, directori departament, Resurse Umane, responsabil EG
3. Promovarea inițiativelor de facilitare a egalității de șanse la toate nivelurile organizației, oferind instruire personalului, cadrelor didactice și cercetătorilor	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți		x	x	x	Training de conștientizare cu privire la problemele egalității de gen	Rector, decani, directori departament, Resurse Umane, responsabil EG
4. Monitorizarea implementării Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați						Raport anual de monitorizare a	responsabil EG

## Aria 2: Echilibrul dintre viața profesională și viața privată și cultura organizațională

Obiective:

Promovarea unui mediu academic favorabil vieții personale și de familie.

Crearea condițiilor de muncă și reconcilierea vieții de familie cu profesia

Măsura/Acțiuni	Grup țintă	Calendar				Indicator	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. Disponibilitatea politicilor, procedurilor și structurilor în academie pentru promovarea integrării muncii cu viața de familie și personală	Personal academic, cercetatori, personal auxiliar, didactic administrativ	x	x	x	x	Instrumente de politică de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie și personală, realizate	Rector, decani, Consiliul de Administrație, Senat, Resurse Umane, responsabil EG
2. Disponibilitatea unor condiții flexibile de lucru pentru sarcini cu caracter administrativ (munca part time, munca la distanță, intervale orare flexibile)	Personal academic, cercetatori, personal auxiliar, didactic administrativ		x	x	x	Aranjamente flexibile ale timpului de lucru pentru sarcinile administrative dezvoltate în special pentru personalul cu responsabilități de îngrijire sau angajați part time	Rector, decani, Resurse Umane, responsabil EG
3. Sprijinirea angajaților care se întorc din concediu de creștere a copilului să se acomodeze mai rapid la noile realități instituționale și cu proiectele la care lucrau anterior	Angajați care se întorc din concediu de creștere a copilului					- dezvoltarea de training-uri specifice pentru fiecare departament - evaluare	directori departament, Resurse Umane, responsabil EG

## Aria 3: Măsuri de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale și morale la locul de muncă

Obiective:

Creșterea nivelului de conștientizare privind problema sexuală și morale, a recunoașterii abuzurilor și a modalităților de identificare și diferențiere, definirea limitelor și a conceptelor

Măsura/Acțiuni	Grup țintă	Calendar				Indicator	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. Organizarea unei sesiuni de training pentru prezentarea fenomenelor de discriminare, violența, hărțuirea sexuală și morală	Personal academic, cercetatori, personal auxiliar, didactic administrativ		x	x	x	Participarea la training, pe categorii; abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență	Decani, directori departament, Resurse Umane, responsabil EG
2. Consolidarea Codului de etică al universității cu prevederi împotriva violenței, inclusiv hărțuirea sexuală	Personal academic, cercetatori, personal auxiliar, didactic administrativ		x	x	x	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipă	Rector, Consiliul de Administrație, Senat, decani, directori departament, Resurse Umane, responsabil EG
3. Dezvoltarea unei proceduri interne care să sprijine informarea și educația, precum și încurajarea raportării tuturor formelor de discriminare, inclusiv discriminarea de gen, violența bazată pe gen, hărțuirea sexuală	Personal academic, cercetatori, personal auxiliar, didactic administrativ		x	x	x	Site/platformă dedicată universității, număr de vizite, număr de situații reale raportate și rezolvate	Consiliul de Administrație, Senat, decani, directori departament, Resurse Umane, responsabil EG

#### Aria 4: Egalitate de gen în procesul de recrutare și în progresul în carieră

##### Obiective:

Creșterea nivelului de conștientizare privind problema sexuale și morale, a recunoașterii abuzurilor și a modalităților de identificare și diferențiere, definirea limitelor și a conceptelor

Măsura/Acțiuni	Grup țintă	Calendar				Indicator	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. Îmbunătățirea asumării instituționale privind egalitatea de gen	Conducerea academei		x	x	x	instrucțiuni specifice privind modalități de evitare a discriminării de gen și recunoașterii și prevenirii stereotipurilor în procesul de recrutare	Rector, decani, directori departament, Resurse Umane, responsabil EG

Măsura/Acțiuni	Grup țintă	Calendar				Indicator	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
2. Informarea angajaților privind eventualele modificări aduse procedurii de selecție	Personal academic, cercetători, personal auxiliar, didactic administrativ		x	x	x	angajați cunosc existența protocoalelor de recrutare care vizează egalitatea de gen	Decani, directori departament, Resurse Umane, OTISI, responsabil EG
3. Organizarea unui training cu experții recrutori și departamentul de Resurse Umane pentru a le prezenta modalitățile prin care pot asigura egalitatea de gen în cadrul procesului de selecție	Experți recrutori/ departament Resurse Umane		x	x	x	experții recrutori sunt capabili să gestioneze orice situație care ar putea produce discriminare	directori departament, Resurse Umane, OTISI
4. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință, cercetători și cadre universitare)	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți		x	x	x	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine	Rector, decani, directori departament, Resurse Umane, OTISI, responsabil EG
5. Dezvoltarea unui program de mentorat pentru susținerea carierei academice a tinerelor cadre didactice	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți		x	x	x	1. creșterea gradului de conștientizare privind importanța programelor de mentorat; 2. foști participanți în program devin mentori pentru generații viitoare de angajați	Prorectorul didactic, responsabilul EC

### Aria 5: Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și predare

Obiective:

Promovarea integrării unei perspective de gen în programele de cercetare și predare

Stimularea și susținerea femeilor în dezvoltarea carierei academice și de cercetare

Măsura/Acțiuni	Grup țintă	Calendar				Indicator	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. Seminarii interne de formare privind utilizarea perspectivei de gen în cercetare, pentru a încuraja recunoașterea valorii sale economice, sociale și de inovare	Personal academic, cercetători, studenți, comunitatea științifică		x	x	x	Participarea la seminarii de formare privind integrarea metodelor de analiză sex/gen	Decani, directori departament, Resurse Umane, responsabil EG
2. Recunoașterea instituțională a dizertațiilor și lucrărilor care au luat în considerare dimensiunea de gen (de exemplu, premii)	Personal academic, cercetători, studenți, comunitatea științifică			x	x	Număr premii	Rector, decani, directori departament, Resurse Umane

Măsura/Acțiuni	Grup țintă	Calendar				Indicator	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
3. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință, cercetători și cadre universitare)	Personal academic, cercetători, personal tehnic		x	x	x	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine	Decani, directori departament, Resurse Umane, responsabil EG
4. Cursuri și instrumente de formare în toate facultățile/ programele și la toate nivelurile (Licența, Master) privind variabilele de sex și gen	Personalul academic					Cursuri pe dimensiuni specifice de gen, per program de predare (facultate)	Rector, decani, directori departament, Resurse Umane, responsabil EG
5. Cursuri specifice disponibile pentru studenți cu privire la egalitatea de șanse și aptitudini în programele lor de studiu	Studenți			x	x	Variabile sex/gen în module/cursuri de predare, pe domeniu de studiu	Rector, decani, directori departament, Resurse Umane, responsabil EG

## II. MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Monitorizarea Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați va fi efectuată anual, iar planul de acțiune va fi revizuit permanent, utilizând atât metodologiile 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. Monitorizarea va mobiliza actori diferiți din cadrul organizației și, prin urmare, acțiunea în sine va avea un potențial transformator.

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 întocmite de către responsabilul desemnat și vor fi prezentate conducerii universității (Rector, Consiliului de administrație, Senat) și orice acțiuni necesare pentru ajustarea Planului de acțiune pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați vor fi aprobate de conducere.

Rapoartele periodice permit revizuirea continuă a impactului PEG, precum și menținerea comunității mai largi informată și implicată în progresul către egalitatea de gen.

Revizuirea rapoartelor de progres include informații calitative, precum și date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor de resurse umane dezagregate pe sexe, date de monitorizare pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie.

După încheierea și adoptarea acestora de către conducerea universității (Rector, Senat, Consiliul de Administrație), raportul periodic (anual) de progres al responsabilului EG este publicat pe site-ul universității și comunicat întregii comunități academice.

Prezentul *Plan de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*, Anexă la Strategia Academiei Navale „Mircea cel Bătrân” privind egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați 2022-2025, a fost aprobat 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**