

POLITICA și PLANUL DE ACȚIUNE pentru implementarea și promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați

Prin **PLANUL DE ACȚIUNE** se vor adopta măsurile propuse se va asigura respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile din cadrul S.C.CET HIDROCARBURI S.A.. Activitățile prevăzute au fost elaborate astfel încât să:

- 1) promoveze respectul reciproc și să asigure oportunități egale pentru angajații S.C.CET HIDROCARBURI S.A.;
- 2) recunoască diferențele ca potențială sursă de dezvoltare și creștere, atât individuală, cât și organizațională;
- 3) promoveze și să valorizeze 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 cadrul S.C.CET HIDROCARBURI S.A.

Principii generale

Fiecare măsură cuprinsă în prezentul plan de acțiune se subsumează următoarelor principii:

- a) **principiul legalității** – presupune desfășurarea activităților de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, potrivit prevederilor Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;
- b) principiul respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale – presupune respectarea demnitatei umane și respectului reciproc în relațiile sociale;
- c) principiul nediscriminării și egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați – presupune nediscriminarea și accesul egal pentru femei și bărbați la resurse prin care le este garantată dezvoltarea liberă, deplină și neîngrădită a vieții și personalității lor pe toate planurile;
- d) principiul finanțării adecvate – presupune alocarea utilizarea responsabilă a resurselor financiare pentru implementarea măsurilor identificate în vederea atingerii obiectivelor.

Definiții și delimitări conceptuale

Egalitatea de șanse (equal opportunities) – conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-si dezvolte capacitatele personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferențele 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.”

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 capacitaților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora”.

Egalitatea de șanse se referă la lipsa de bariere, explicate sau implicate, 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.

Şansele 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 redresa inegalități adânc înrădăcinate și persistente.”

Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați - presupune vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la / în toate sferele vieții publice și private.

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”.

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 angajatorii.

Disparitatea salarială (diferența de remunerare) de gen desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați.

EIGE definește **egalitatea de gen** din perspectiva drepturilor, responsabilităților și oportunităților egale pentru femei și bărbați, fete și băieți: „Egalitatea de gen nu înseamnă că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci că drepturile și responsabilitățile și posibilitățile lor nu vor depinde de nașterea ca femeie sau ca 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 de 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 aceleași 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”.

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 și reglementărilor uzuale, (re) organizarea responsabilităților și capacitaților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități, capacitați, etc. Se referă, de asemenea, la utilizarea expertizei de gen în elaborarea și planificarea politicilor, 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 specifice pentru ajutarea femeilor, ci presupune și mobilizarea tuturor politicilor și măsurilor generale în mod specific în scopul realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în stadiul de proiect, posibilele efecte asupra respectivei 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”

Nr. crt.	Domeniu de aplicare	Activitate	Indicatori	Termen	Responsabil
1.	Politica de egalitate de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi – promovarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi – eliminarea discriminării directe şi indirecte după criteriul de sex	Numirea Responsabilului cu aplicarea atribuţiilor specifice domeniului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi	Numirea unui responsabil egalitate de şanse		Şef Birou Resurse Umane
		Informarea angajaţilor SC CET HIDROCARBURI SA cu privire la Planul de acţiune egalitate de şanse între femei şi bărbaţi	Existenţa informării în scris a angajaţilor prin email în termenul stabilit		Responsabil egalitate de şanse
		Elaborarea Politicii de egalitate de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi	Existenţa Politicii de egalitate de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi		Responsabil egalitate de şanse
		Implementarea Planului de acţiune privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi	Analiza conformităţii Planului de acţiune privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi		Responsabil egalitate de şanse
		Monitorizare şi evaluare	Existenţa raportului de evaluare la nivelul SC CET HIDROCARBURI SA		Responsabil egalitate de şanse
2.	Cariera profesională-recrutarea, renumerarea, promovarea şi formarea profesională	Analiza periodică pentru revizuirea procedurilor legale de recrutare a noilor angajaţi, ocuparea funcţiilor de conducere şi participarea la cursuri de formare profesională pentru asigurarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi	Procentajul femeilor şi bărbaţilor <ul style="list-style-type: none"> - angajaţi - pe categorii - care dețin funcții de conducere - participanți la programe de formare 		Responsabil egalitate de şanse
		Analiza periodică pentru revizuirea procedurii privind asigurarea tratamentului egal de sănătate şi securitate în muncă, precum şi asigurarea condiţiilor optime de muncă	Numărul de măsuri luate pentru asigurarea tratamentului egal de sănătate şi securitate în muncă, precum şi asigurarea condiţiilor optime de muncă		Responsabil egalitate de şanse Şef Birou SIM Conducere
	Echilibrul între	Revizuirea procedurilor legale privind conchedile,	Măsuri adoptate		Responsabil egalitate de

	viața profesională și viața privată sau de familie	zilele libere pentru anumite evenimente, telemunca, program de lucru flexibil		șanse
3.	Prevenirea hărțuirii sexuale și hărțuirea pe criteria de gen	Elaborarea Politicii privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Existența documentelor	Responsabil egalitate de șanse
		Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă	Existența sistemului confidențial	Responsabil egalitate de șanse

	Funcția	Nume, prenume	Semnătura	Data
Întocmit	Responsabil egalitate de șanse			
Verificat	Şef Birou Resurse umane	Corina Cap	Cap	31.08.2013
Aprobat	Director General	Al. Jean Victor	CET HIDROCARBURI S.A. C.U.I. RO26176052 J02/1141/2009	31.08.2013

