

ROMÂNIA
MINISTERUL AFACERILOR INTERNE



Nr. 356123 din 21.06.2023

PLAN
PRIVIND EGALITATEA DE GEN
ÎN CADRUL MINISTERULUI AFACERILOR INTERNE
- 2023 -

Plan de egalitate de gen elaborat în vederea integrării perspectivei de gen conform Strategiei UE de Egalitate de Gen 2020-2025

I. Domenii de intervenție și obiective

| NR. CRT. | DOMENIU DE INTERVENȚIE | OBIECTIVE |
|----------|--|---|
| 1. | Echilibrul dintre viața profesională și cea privată și cultura organizațională | 1.1. Prevenirea și combaterea stereotipurilor de gen 1.2. Prevenirea factorilor ce determină fenomene precum uzura și extenuarea la locul de muncă (sindromul burnout) |
| 2. | Echitate de gen în leadership și luarea deciziilor | 2.1. Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale |

| NR. CRT. | DOMENIU DE INTERVENȚIE | OBIECTIVE |
|----------|---|---|
| | | 2.2. Asigurarea echității de gen în structurile decizionale și de management |
| 3. | Egalitate de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră | 3.1. Promovarea proceselor de favorizare și sprijinire a recrutării, a carierei și a numirii la toate nivelurile 3.2. Identificarea și atenuarea factorilor care afectează evoluția în carieră |
| 4. | Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și educație | 4.1. Promovarea unei perspective de gen în procesul de cercetare și educație 4.2. Îmbunătățirea procesului de elaborare și implementare a politicilor publice folosind abordarea integratoare de gen |
| 5. | Măsuri împotriva violenței bazate pe gen | 5.1. Promovarea unui mediu non-discriminatoriu și incluziv la locul de muncă 5.2. Prevenirea oricărei forme de violență, hărțuire și discriminare |

II. Măsuri, indicatori, proceduri de monitorizare, termene de realizare, responsabil și resurse

| MĂSURI | INDICATORI | PROCEDURA DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE | TERMEN | RESPONSABIL | RESURSE |
|--|------------------------|---------------------------------------|----------------|--------------------------------------|-----------------|
| Domeniu de intervenție 1 - Echilibrul dintre viața profesională și cea privată și cultura organizațională | | | | | |
| 1.1. Prevenirea și combaterea stereotipurilor de gen | | | | | |
| 1.1.1 – Realizarea unor materiale de informare cu scopul | Materiale de informare | de Raport de informare | Decembrie 2023 | Consilierul de gen de la nivelul MAI | Structurile MAI |

| MĂSURI | INDICATORI | PROCEDURA DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE | TERMEN | RESPONSABIL | RESURSE |
|---|------------------------|---------------------------------------|----------------|--------------------------------------|-----------------|
| combaterii stereotipurilor de gen | | | | | |
| 1.2. Prevenirea factorilor ce determină fenomene precum uzura și extenuarea la locul de muncă (sindromul burnout) | | | | | |
| 1.2.1 – Identificarea fenomenelor care produc extenuare la locul de muncă în vederea propunerii de măsuri care să conducă la reducerea acestora | Materiale de informare | Raport de informare | Decembrie 2023 | Consilierul de gen de la nivelul MAI | Structurile MAI |
| Domeniu de intervenție 2 - Echitate de gen în leadership și luarea deciziilor | | | | | |
| 2.1. Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale | | | | | |
| Informarea personalului MAI cu privire la importanța promovării egalității de gen | Materiale de informare | Raport de informare | Decembrie 2023 | Consilierul de gen de la nivelul MAI | Structurile MAI |
| 2.2. Asigurarea echității de gen în structurile decizionale și de management | | | | | |
| 2.2.1 – Identificarea celor mai bune practici care pot asigura echilibrul de gen privind participarea la procesul decizional | Materiale de informare | Raport de informare | Decembrie 2023 | Consilierul de gen de la nivelul MAI | Structurile MAI |
| 2.2.2 - Realizarea unei analize la | Materiale de informare | Raport de informare | Decembrie 2023 | Consilierul de gen de la nivelul MAI | Structurile MAI |

| MĂSURI | INDICATORI | PROCEDURA DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE | TERMEN | RESPONSABIL | RESURSE |
|---|------------------------|---------------------------------------|----------------|--------------------------------------|-----------------|
| nivelul structurilor MAI cu privire la înțelegerea barierelor care pot împiedica depășirea unui anumit nivel într-o ierarhie | | | | | |
| Domeniu de intervenție 3 - Egalitate de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră | | | | | |
| 3.1. Promovarea proceselor de favorizare și sprijinire a recrutării, a carierei și a numirii la toate nivelurile | | | | | |
| 3.1.1 - Informarea structurilor cu atribuții în domeniu privind necesitatea promovării proceselor de favorizare și sprijinire a recrutării, a carierei și a numirii la toate nivelurile | Materiale de informare | Raport de informare | Decembrie 2023 | Consilierul de gen de la nivelul MAI | Structurile MAI |
| 3.2. Identificarea și combaterea factorilor care îngreunează evoluția în carieră | | | | | |
| 3.2.1 - Realizarea unei analize pentru identificarea factorilor care îngreunează evoluția în carieră și posibilelor măsuri de combatere a acestora | Materiale de informare | Raport de informare | Decembrie 2023 | Consilierul de gen de la nivelul MAI | Structurile MAI |

| MĂSURI | INDICATORI | PROCEDURA DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE | TERMEN | RESPONSABIL | RESURSE |
|---|--|---------------------------------------|----------------|---|-----------------|
| Domeniu de intervenție 4 - Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și educație | | | | | |
| 4.1. Promovarea unei perspective de gen în procesul de cercetare și educație | | | | | |
| 4.1.1 - Includerea de teme și activități referitoare la egalitatea de gen în curricula de pregătire | Stabilirea de teme și a numărului de ore pentru fiecare nivel de formare profesională Număr de persoane care participă la programele de pregătire | Raport de informare | Decembrie 2023 | Instituțiile de formare inițială și continuă, Consilierul de gen de la nivelul MAI | Structurile MAI |
| 4.1.2 - Instruirea, pregătirea și informarea corespunzătoare a personalului MAI care desfășoară activități de formare și pregătire profesională pe tema egalității de gen | Număr programe de instruire, pregătire și informare | Raport de informare | Decembrie 2023 | Instituțiile de formare inițială și continuă, Consilierul de gen de la nivelul MAI | Structurile MAI |
| 4.2. Îmbunătățirea procesului de elaborare și implementare a politicilor publice folosind abordarea integratoare de gen | | | | | |
| 4.2.1 – Creșterea numărului de persoane implicate în gestionarea domeniului egalității de gen | Desemnare personal cu atribuții în domeniu | Număr persoane desemnate | Permanent | Structurile MAI, Consilierul de gen de la nivelul MAI | Structurile MAI |

| MĂSURI | INDICATORI | PROCEDURA DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE | TERMEN | RESPONSABIL | RESURSE |
|---|--|---------------------------------------|---------------------|--|-----------------|
| 4.2.2 – Participarea la programe de schimb de bune practici la nivel intern, precum și la nivelul altor structuri cu atribuții în domeniu | Organizare și participare la evenimente | Număr de evenimente organizate | Conform necesității | Structurile MAI, Personalul desemnat, Consilierul de gen de la nivelul MAI | Structurile MAI |
| Domeniu de intervenție 5 - Măsuri împotriva violenței bazate pe gen | | | | | |
| 5.1. Promovarea unui mediu non-discriminatoriu și incluziv la locul de muncă | | | | | |
| 5.1.1 - Elaborarea unei politici interne privind prevenirea toleranței la hărțuire la locul de muncă și măsuri antihărțuire | Elaborarea unui material privind politicile interne privind prevenirea toleranței la hărțuire la locul de muncă și măsuri antihărțuire | Material elaborat | Decembrie 2023 | Consilierul de gen de la nivelul MAI | Structurile MAI |
| 5.2. Prevenirea oricărei forme de violență, hărțuire și discriminare | | | | | |
| 5.2.1 - Asigurarea tratamentului egal privind accesul la măsurile de sănătate și securitate în muncă | Controale efectuate de Inspekția Muncii | Numărul controalelor efectuate | Conform necesității | Structurile de inspekția muncii/persoana responsabilă în domeniu, Consilierul de gen de la nivelul MAI | Structurile MAI |