

Înv. 205/  
28.11.2024

ROMÂNIA  
MINISTERUL APĂRĂRII NAȚIONALE  
ACADEMIA FORȚELOR AERIENE  
„HENRI COANDĂ”

E1- R0



**PLAN**  
PENTRU EGALITATEA DE GEN AL  
ACADEMIEI FORȚELOR AERIENE „HENRI COANDĂ”  
2024-2027

BRAȘOV  
2024

Prezentul regulament a fost aprobat în ședința Senatului Academiei Forțelor Aeriene „Henri Coandă” din data de 17.07.2024 /45 A - 10246/17.07.2024

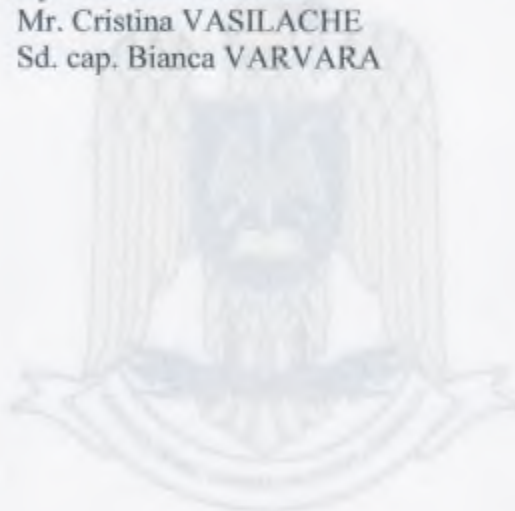
**Colectivul de elaborare:**

**Lt.col. conf.univ.dr. Cosmina ROMAN – coordonator**

Cpt. Cristina FILIMON

Mr. Cristina VASILACHE


Sd. cap. Bianca VARVARA



PLAN

ACADEMIA FORTELOR AERIENE „HENRI COANDĂ”  
PENTRU EGALITATEA DE GEN AL

BRASOV  
2024



## CUPRINS

CAPITOLUL 1 - INTRODUCERE.....	5
CAPITOLUL 2 – CADRU LEGISLATIV .....	5
CAPITOLUL 3 – DEFINIȚII.....	7
CAPITOLUL 4 – ANALIZA SITUAȚIEI ACTUALE .....	9
CAPITOLUL 5 – DIRECȚII DE ACȚIUNE ALE AFAHC PNTRU PROMOVAREA EGALITĂȚII DE GEN .....	10
CAPITOLUL 6 – MĂSURI SPECIFICE ȘI GRUPURI ȚINTĂ .....	11
CAPITOLUL 7 – MONITORIZARE ȘI EVALUARE.....	21



*Pagină albă*

## CAPITOLUL 1 - INTRODUCERE

**Art.1** Egalitatea de gen (egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați) reprezintă una dintre valorile fundamentale ale Uniunii Europene, consacrată în tratate/documente internaționale specifice și constituie baza unui principiu fundamental al omului. Genul cu care se naște o persoană nu ar trebui să influențeze sub nicio formă demnitatea și calitatea vieții acesteia.

**Art.2** Planul de egalitate de gen (PEG) reprezintă un set de angajamente asumate la nivel instituțional în scopul promovării egalității de gen la toate nivelurile. La nivelul Academiei Forțelor Aeriene „Henri Coandă” (AFAHC) planul include măsuri concrete pentru promovarea echilibrului de gen în dezvoltarea unor programe de instruire care să încurajeze și să sprijine femeile în dezvoltarea carierei lor profesionale, precum și inițiative pentru creșterea conștientizării și combaterea stereotipurilor de gen. De asemenea, se pune un accent deosebit pe prevenirea și combaterea oricăror forme de violență sau hărțuire bazate pe gen, creând un mediu de lucru sigur și respectuos pentru toți angajații instituției.

**Art.3** Implementarea acestui plan este monitorizată și evaluată periodic, pentru a asigura că măsurile adoptate sunt eficiente și că obiectivele de egalitate de gen sunt îndeplinite. Acest demers contribuie nu doar la îmbunătățirea bunăstării și satisfacției angajaților în cadrul academiei, dar reprezintă și un exemplu de bune practici.

**Art.4** Implementarea prezentului *Plan pentru egalitatea de gen* contribuie pozitiv la imaginea AFAHC, confirmând angajamentul instituției față de principiile egalității și diversității.

## CAPITOLUL 2 – CADRU LEGISLATIV

### A. CADRU LEGISLATIV NAȚIONAL

Constituția României din 21 noiembrie 1991, revizuită în 2003, care garantează egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați.

- Decretul 342/1981 privind ratificarea Convenției din 18 decembrie 1979 asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, adoptată și deschisă spre semnare de Adunarea generală a Națiunilor Unite prin Rezoluția 34/180 din 18 decembrie 1979, intrată în vigoare la 3 septembrie 1981;
- Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare;
- O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G. nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;
- O.U.G. nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri servicii, cu modificările și completările ulterioare;

- O.U.G. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;
- Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;
- Legea nr. 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie - Ziua femeii și 19 noiembrie - Ziua bărbatului;
- Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- H.G. nr. 877/2018 privind adoptarea Strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- H.G. nr.1.547/2022 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027;
- H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.

## B. CADRU LEGISLATIV INTERNAȚIONAL

- Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW) adoptată de Națiunile Unite în 1979.
- Convenția de la Istanbul privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, adoptată de Consiliul Europei în 2011.
- Convenția Interamericană pentru Prevenirea, Sancționarea și Eradicarea Violenței împotriva Femeilor (Convenția de la Belém do Pará), adoptată în 1994.
- Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen 2020-2025.
- Tratatul privind Uniunea Europeană (articolul 2 și articolul 3 alin (3) consacră dreptul la egalitate între femei și bărbați).
- Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (articolele 8 și 10 prevăd ca Uniunea să urmărească eliminarea inegalităților și promovarea egalității între femei și bărbați, precum și combaterea discriminării pe motive de sex în toate politicile și acțiunile sale).
- Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European de consolidare a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii.

## CAPITOLUL 3 – DEFINIȚII

Egalitatea dintre femei și bărbați	Problemă de drepturi ale omului și o condiție, un indicator, al dezvoltării și democrației axate pe om ( <i>Institutul European pentru Egalitate de șanse între Femei și Bărbați, EIGE</i> ).
Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați	Luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora. ( <i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați</i> ) Egalitatea de șanse se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, 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” ( <i>Institutul European pentru Egalitate de șanse între Femei și Bărbați, EIGE</i> ).

Șanse egale	Șansele egale, ca parte a setului de obiective de egalitate de gen, se bazează pe raționamentul ca este necesare o serie întreagă de strategii, acțiuni și măsuri, pentru a redresa inegalități adânc înrădăcinate și persistente. <i>(Institutul European pentru Egalitate de șanse între Femei și Bărbați, EIGE).</i>
Principiul egalității de tratament	Lipsa oricărui tratament discriminatoriu, direct sau indirect, pe criteriul de sex, în special prin referirea la starea civilă sau familială. Prin principiul egalității de tratament se înțelege: a) că nu va exista nicio discriminare directă bazată pe criteriul de sex, inclusiv aplicarea unui tratament mai puțin favorabil femeilor pe motive de sarcină și maternitate; b) că nu va exista nicio discriminare indirectă bazată pe criteriul de sex. <i>(Ordonanța de Urgență nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială)</i>
Discriminare	Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, 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. <i>(Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare)</i>
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. <i>(Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați)</i>
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. <i>(Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați)</i>
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. <i>(Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).</i>
Discriminare multiplă	Orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare. <i>(Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați)</i>
Discriminare pe motive de dizabilitate	Orice diferențiere, excludere sau restricție pe criterii de dizabilitate, care are ca scop sau efect diminuarea sau prejudicierea recunoașterii, beneficiului sau exercitării în condiții de egalitate cu ceilalți a tuturor drepturilor și libertăților fundamentale ale omului în domeniul politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu. Termenul include toate formele de discriminare, inclusiv refuzul de a asigura o adaptare rezonabilă <i>(Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, ratificată de România)</i>

	<i>prin Legea nr. 221/2010)</i>
Stereotipurile de gen	Concepțiile preconceptuate sau generalizările despre rolurile, caracteristicile și comportamentele considerate adecvate pentru persoanele de sex masculin și feminin, care pot limita potențialul și oportunitățile indivizilor. Aceste stereotipuri sunt adesea perpetuate prin fenomene structurale și reprezentări sociale, fiind dificil de schimbat și contribuind la menținerea inegalităților de gen. ( <i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați; Institutul European pentru Egalitate de șanse între Femei și Bărbați, EIGE</i> )
Hărțuire	Situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor. ( <i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați</i> )
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. ( <i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați</i> ).
Tratament discriminatoriu	Orice excludere, restricție ori diferență de tratament, direct sau indirect, între femei și bărbați, ( <i>Ordonanța de Urgență nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială</i> ).
Victimizare	Orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. ( <i>Ordonanța nr. 137 /2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare</i> )

## CAPITOLUL 4 – ANALIZA SITUAȚIEI ACTUALE

**Art.5** Pe 4 septembrie 1980, România a semnat Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, încheiată la New York la 19 decembrie 1979, și a ratificat-o prin Decretul Consiliului de Stat nr. 342/1981. Acest pas a stabilit drepturile sociale, economice și politice ale femeilor și a constituit un prim pas în promovarea egalității de șanse între femei și bărbați în toate domeniile de activitate.

**Art.6** România, ca membru activ în misiunile NATO, UE, ONU și OSCE, integrează considerentele de gen în toate aspectele legate de securitatea și stabilitatea națională. Susținerea creșterii reprezentării femeilor la toate nivelurile decizionale, atât naționale cât și regionale sau internaționale, precum și consultările cu grupurile de femei la nivel local și internațional, fac parte din măsurile pentru implementarea Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea” (FPS).

**Art.7** În cadrul AFAHC, femeile ocupă funcții de execuție și de conducere la toate nivelurile ierarhice, atât în domeniul militar, cât și civil. Nu există restricții legislative privind ocuparea funcțiilor militare sau civile pe criterii de gen, acestea fiind accesibile pe baza competenței în toate armele și specialitățile militare. De asemenea, Academia Forțelor Aeriene „Henri Coandă” s-a aliniat cerințelor internaționale în ceea ce privește eliminarea tuturor formelor de discriminare, adoptând măsuri care să asigure integrarea perspectivei de gen, conform



specificului militar și legislației naționale. Astfel, au fost actualizate Carta universitară și Regulamentul de organizare al Comisiei de Etică. În conformitate cu Ordinul nr. M. 203 din 18 noiembrie 2020, la nivelul instituției a fost numit un consilier al comandantului pentru problematica de gen. De asemenea, au fost stabilite procedura pentru depunerea sesizărilor și plângerilor, în conformitate cu specificul instituției, respectând regulamentele militare și Carta universitară.

**Art.8 Comisia** de etică a AFAHC are rolul de a asigura respectarea normelor de conduită etică și integritate academică, inclusiv respectarea principiilor de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați. Conform Cartei Universitare și regulamentului de organizare, **Comisia** de Etică este responsabilă pentru:

- evaluarea și investigarea sesizărilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea de gen;
- aplicarea sancțiunilor corespunzătoare în conformitate cu prevederile Codului de Etică și regulamentul de organizare;
- garantarea confidențialității identității persoanelor care depun sesizări și oferirea unui răspuns în termen de 30 de zile de la înregistrarea sesizării.

**Art.9** Conform *Ordinului nr. M. 203 din 18 noiembrie 2020 privind aplicarea la nivelul Ministerului Apărării Naționale a prevederilor Strategiei naționale și a Planului național de acțiune pentru implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, pacea și securitatea pentru perioada 2020-2023*, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 561/2020, consilierul de gen are următoarele atribuții:

- asigură instruirea de gen a întregului personal din structura din care face parte, prin includerea temelor specifice în ședințele de lucru ale comandanților și/sau în pregătirile de comandament;
- asigură integrarea perspectivei de gen în procesul de planificare a operațiilor;
- asigură introducerea tematicii de gen pe agenda instruirii personalului în perioada de pre-dislocare și contribuie activ la instruirea acestuia cu privire la principiile cuprinse în agenda „Femeile, pacea și securitatea”;
- sprijină inițiativele dezvoltate la nivelul organizației militare pe linia cooperării în domeniul implementării agendei „Femeile, pacea și securitatea”;
- participă la activitatea de promovare în mass-media militară sau civilă a importanței participării femeilor la toată aria de activități desfășurate la nivelul Forțelor Armate Române, prin punerea la dispoziție a datelor și informațiilor privind problematica de gen structurilor și personalului cu atribuții de informare și relații publice din cadrul fiecărei unități militare.

**Art.10** Procedura de depunere a sesizărilor și plângerilor este conform specificului instituției, cu respectarea regulamentelor militare și Cartei universitare.

**Art.11** Pentru a facilita accesibilitatea și confidențialitatea procesului de raportare, sesizările și plângerile pot fi depuse prin următoarele modalități:

- în scris, la Compartimentul documente clasificate sau prin e-mail la secretariatul AFAHC;
- în scris, direct **Comisiei de Etică**, prin plic înregistrat la secretarul acesteia;
- în scris sau verbal, direct comandantului (rectorului) AFAHC, care va dispune informarea **Comisiei de Etică** și/sau informarea organelor abilitate.

**Art.12** Confidențialitatea identității persoanei care depune sesizarea este garantată, iar Comisia de Etică are obligația de a răspunde în termen de 30 de zile de la înregistrarea sesizării.

**Art.13** Sancțiunile pentru abaterile de la normele de etică sunt aplicate în conformitate cu Regulamentul de organizare al Comisiei de Etică, cu respectarea legislației naționale.

**Art.14** Prin implementarea acestor structuri și mecanisme, AFAHC își propune să asigure un mediu academic echitabil și incluziv pentru toți membrii comunității sale, promovând astfel valorile fundamentale ale egalității de șanse și tratament între femei și bărbați.

## **CAPITOLUL 5 – DIRECȚII DE ACȚIUNE ALE AFAHC PENTRU PROMOVAREA EGALITĂȚII DE GEN**

**Art.15** Planul pentru Egalitate de Gen (GEP) pentru 2024-2027 a fost elaborat de AFAHC pentru a integra perspectiva de gen, urmând liniile directoare în educație și cercetare stabilite de Strategia Europeană pentru Egalitatea de Gen 2020-2025.

**Art.16** Documentul abordează cinci domenii (arii de intervenție) esențiale, în conformitate cu cerințele Comisiei Europene:

1. Echilibrul dintre viața profesională și cea personală și cultura organizațională;
2. Echitate de gen în leadership și luarea deciziilor;
3. Egalitate de gen în recrutare și pentru evoluția în cariera;
4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și educație;
5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen;

**Art.17** Domenii de intervenție și obiective:

1. Echilibrul dintre viața profesională și cea personală și cultura organizațională:
  - Creșterea gradului de conștientizare cu privire la dezvoltarea profesională și personală precum și necesitatea unui echilibru între viața profesională și cea personală;
  - Promovarea unui mediu de lucru favorabil vieții profesionale și vieții de familie;
  - Prevenirea și combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ;
  - Prevenirea factorilor ce determină uzura și extenuarea la locul de munca (*burnout*).
2. Echitate de gen în leadership și luarea deciziilor:
  - Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale.
  - Garantarea/Promovarea echității de gen în structurile decizionale și de management.
3. Egalitate de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră:
  - Promovarea unui proces de recrutare și selecție sensibil la discriminare și stereotipurile de gen;
  - Identificarea și combaterea factorilor care îngreunează evoluția în carieră;
4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și educație:
  - Promovarea perspectivei/echilibrului de gen în procesele de cercetare și educație;
  - Stimularea cercetării pe teme legate de egalitatea de gen, violența bazată pe gen și alte subiecte relevante, prin oferirea de granturi și finanțări dedicate;
5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen:
  - Prevenirea oricărei forme de violență și/sau hărțuire morală, psihologica sau sexuală bazată pe gen;



Măsuri	Indicatori	Procedura de monitorizare și evaluare	Termen	Responsabil	Resurse/țintă	grup
	Echilibrul dintre viața profesională și cea personală și cultura organizațională					
Realizarea unor materiale informative cu scopul creșterii gradului de conștientizare cu privire la dezvoltarea profesională și personală precum și necesitatea unui echilibru între viața profesională și cea personală	Materiale de informare	Raport de informare	Permanent	Psiholog Consilier gen Comisia de etică	Cadre militare și civile AFA	
Instruirea periodică a personalului și a studenților privind combaterea stereotipurilor de gen	Materiale de informare și instruire Seminar cu cadrele militare și civile din instituție cu privire la perspectiva de gen, organizat în parteneriat cu Academia Forțelor terestre „Nicolae Bălcescu”, Academia Militară din Portugalia și Universitatea Națională Militară Bulgaria Modul internațional comun privind	Raport de informare	Periodic	Consilier de gen Tutorii grupelor de studiu Comisia de etică Specialiști invitați	Cadre militare și civile Studenți AFA	

Măsuri	Indicatori	Procedura de monitorizare și evaluare	Termen	Responsabil	Resurse/ tintă grup
	perspectiva de gen, organizat pentru studenții instituției.				
Identificarea factorilor care produc extenuare la locul de muncă în vederea propunerii unor măsuri pentru reducerea acestora	Materiale de informare / Chestionar	Raport de informare	Permanent	Consilier de gen Psiholog Comisia de etică	Cadre militare și civile
Promovarea și susținerea concediului parental pentru ambii părinți, asigurându-se că atât femeile, cât și bărbații pot beneficia de această măsură fără a se teme de repercusiuni negative asupra carierei lor.	Materiale de informare	Raport de informare	Permanent	Consilier de gen Psiholog Comisia de etică Comp. Personal	Cadre militare și civile
Creșterea eficienței și îmbunătățirea relației dintre viața profesională și cea personală prin sesiuni de training back-to-work și dezvoltarea abilităților soft	Sesiuni de training/pregătire cu șefii de departamente/compartimente Sesiuni de informare cu colegii despre importanța perioadei de tranziție și adaptării blânde la noul mediu	Raport de informare	Permanent	Șefii de departamente/compartimente Consilier de gen Psiholog	Angajații care se întorc din concediu de creștere copil
Echitate de gen în leadership și luarea deciziilor					
Informarea personalului AFAHC cu privire la importanța promovării	Materiale informare <i>Ghidul militar privind</i>	Raport de informare	Permanent	Consilier de gen	Cadre militare și civile Studenți AFA

Măsuri	Indicatori	Procedura de monitorizare și evaluare	Termen	Responsabil	Resurse/ grup țintă
egalității de gen Identificarea bunelor practici care pot asigura echitatea de gen în structurile decizionale și de conducere	<i>integrarea perspectivei de gen în Ministerul Apărării Naționale</i>	Raport de informare	Permanent	Consilier de gen	Cadre militare și civile Studenti AFA
Creșterea numărului de angajați pregătiți să accedă pe poziții de leadership	Chestionar de evaluare a calităților și competențelor Sesiuni de training și instruire specifică Program de mentorat și coach-ing atât pentru studenți cât și pentru cadrele militare și civile aflate la începutul carierei Cursuri și workshop-uri de dezvoltare profesională care să fie accesibile atât femeilor, cât și bărbaților, încurajând participarea echilibrată a ambelor sexe.	Raport de informare	Permanent	Șefii de departamente/ Consilier de gen Psiholog Comp Personal	Cadre militare și civile Studenti AFA
Stabilirea unor criterii clare și transparente de evaluare	Fișe cu cerințele posturilor, criterii de		Permanent	Șefii de departamente/ compartmente	Cadre militare și civile

Măsuri	Indicatori	Procedura de monitorizare și evaluare	Termen	Responsabil	Resurse/ țintă	grup
<p>pentru toate posturile, asigurându-se că acestea sunt aplicate uniform și nediscriminatoriu</p> <p>Sprrijinirea direcțiilor de acțiune realizate la nivelul MAPN pentru creșterea numărului de femei din sectorul de securitate și apărare</p> <p>Creșterea nivelului de conștientizare în cadrul instituției privind orice formă de discriminare care poate apărea pe timpul recrutării/selecției</p> <p>Realizarea unei analize pentru identificarea factorilor care îngreunează evoluția în carieră și a măsurilor de combatere a acestora</p> <p>Desemnarea unui grup de lucru pentru monitorizarea și promovarea egalității de gen, care să includă reprezentanți ai ambelor</p>	<p>evaluare și selecție</p> <p>Egalitate de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră</p> <p>Participarea la activități de promovare a MAPN și a academiei</p> <p>Material informativ cu instrucțiuni specifice privind modalitățile de evitare a discriminării de gen și prevenirii stereotipurilor în procesul de recrutare</p> <p>Chestionar</p> <p>Materiale de informare <i>Ghidul militar privind integrarea perspectivei de gen în</i></p>	<p>Raport de informare</p> <p>Raport de informare</p> <p>Raport de informare</p> <p>Raport de informare</p>	<p>Permanent</p> <p>Permanent</p> <p>Permanent</p> <p>Permanent</p>	<p>Secretariat și relații publice</p> <p>Consilier de gen Comisia de etică Comp Personal</p> <p>Consilier de gen Psiholog Comisia de etică</p> <p>Comisia de etică</p>	<p>Studenti AFA</p> <p>Cadre militare și civile Studenti AFA</p> <p>Cadre militare și civile Studenti AFA</p> <p>Cadre militare și civile Studenti AFA</p> <p>Cadre militare și civile</p>	

Măsuri	Indicatori	Procedura de monitorizare și evaluare	Termen	Responsabil	Resurse/ grup țintă
sexe și din diferite departamente	<i>Ministerul Apărării Naționale</i>				
Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și educație					
Integrarea temelor legate de egalitatea de gen și prevenirea hărțuirii în programele de formare continuă și de dezvoltare profesională.	Materiale informare <i>Ghidul militar privind integrarea perspectivei de gen în Ministerul Apărării Naționale</i>	Existența materialelor în fișa disciplinei	permanent	Tutori Directori de departamente	Cadre militare și civile Studentii AFA
Instruirea, pregătirea și informarea corespunzătoare a personalului didactic pe tema egalității de gen	Materiale informare <i>Ghidul militar privind integrarea perspectivei de gen în Ministerul Apărării Naționale</i>	Număr de persoane desemnate pentru a fi instruite	permanent	Decan Comisia de etică	Cadre militare și civile Studentii AFA
Măsuri împotriva violenței bazate pe gen					
Prevenirea oricărei forme de violență și/sau hărțuire morală, psihologică sau sexuală bazată pe gen prin elaborarea și aplicarea unui ghid de bune practici privind perspectiva de gen	Materiale informare <i>Ghidul militar privind integrarea perspectivei de gen în Ministerul Apărării Naționale</i>	Elaborarea unui ghid de bune practici Raport de informare	permanent	Consilier de gen Comisia de etică	Cadre militare și civile Studentii AFA
Creșterea nivelului de conștientizare privind problema hărțuirii sexuale și morale, a recunoașterii abuzurilor și a modalităților			permanent	Consilier de gen Comisia de etică	Cadre militare și civile Studentii AFA



Măsuri de identificare și diferențiere, definire a limitelor și a conceptelor	Indicatori	Procedura de monitorizare și evaluare	Termen	Responsabil	Resurse/ țintă grup



  
 Înlocuitor  
 E-mail: contact@sc.comunic.ro

## CAPITOLUL 7 – MONITORIZARE ȘI EVALUARE

**Art.19** Implementarea Planului de Egalitate de Gen (PEG) al Academiei Forțelor Aeriene „Henri Coandă” depinde de un sistem de monitorizare și evaluare. Acest sistem va asigura că măsurile adoptate sunt eficiente și obiectivele de egalitate de gen sunt atinse. Monitorizarea și evaluarea vor include colectarea de date, evaluarea periodică a progresului și ajustarea strategiilor în funcție de necesități.

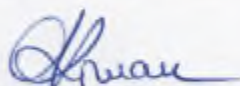
**Art.20** În cadrul procesului de monitorizare vor fi colectate date prin analizarea rapoartelor anuale emise de **Comisia** de Etică și se vor identifica tendințe, progrese și domenii care necesită îmbunătățiri. Periodic vor fi făcute evaluările ce vor include revizuri ale documentelor existente și trecute prin Senatul Academiei. De asemenea, rezultatele vor fi prezentate conducerii AFAHC și vor fi disponibile tuturor angajaților și studenților pentru a asigura transparența.

**Art.21** Atribuțiile Specifice în Monitorizare și Evaluare ale **Consilierului de Gen:**

- monitorizează implementarea politicilor de egalitate de gen și răspunde la sesizările privind încălcările acestor politici;
- realizează chestionare și sondaje pentru a evalua percepțiile și experiențele angajaților și studenților în legătură cu PEG;
- organizează sesiuni de formare și conștientizare pentru personalul și studenții AFAHC;
- distribuie materiale informative pentru a educa personalul și studenții cu privire la egalitatea de gen;
- raportează periodic conducerii AFAHC progresul și provocările întâmpinate.

**Art.22** Monitorizarea și evaluarea continuă a Planului de Egalitate de Gen vor asigura că AFAHC menține un mediu de lucru și învățare echitabil și incluziv, răspunzând în mod eficient provocărilor și promovând valorile fundamentale ale egalității de șanse și tratament între femei și bărbați. Implementarea unui sistem robust de monitorizare și evaluare este esențială pentru atingerea acestor obiective și pentru îmbunătățirea continuă a politicilor și practicilor instituționale.

Întocmit,



Lt.col. conf.univ.dr. Cosmina ROMAN – coordonator

PREȘEDINTELE SENATULUI  
ACADEMIEI FORȚELOR AERIENE „HENRI COANDĂ”

Conf. univ.

dr. Claudia-Georgeta CĂRSTEA

