



DIRECTORATUL NAȚIONAL
DE SECURITATE CIBERNETICĂ

PLANUL DE EGALITATE DE GEN

- 2024-2027 -

v. 22.04.2024

DIRECTORATUL NAȚIONAL DE SECURITATE CIBERNETICĂ

Abrevieri folosite

ODD - Obiective de dezvoltare durabilă

PEG - Planul de egalitate de gen

REG - Responsabil pentru egalitate de gen

DNCS - Directoratul Național de Securitate Cibernetică

SNDDR 2030 - Strategia Națională pentru dezvoltarea durabilă a României 2030

Introducere	3
1.1. Implementarea Planului de egalitate de gen la nivelul Directoratului Național de Securitate Cibernetică (DNCS)	3
1.2. Cadrul de reglementare	4
1.2.1. Context legislativ internațional	4
1.2.2. Context legislativ național	4
1.3. Procesul realizării Planului de egalitate de gen la nivelul Directoratului Național de Securitate Cibernetică	5
1.4. Planul de Egalitate de Gen al DNCS	6
1.5. Monitorizarea și evaluarea	10

Introducere

Una dintre valorile de bază ale Uniunii Europene, egalitatea de gen, datează încă din 1957, când principiul remunerării egale pentru muncă de valoare egală a devenit parte integrantă a Tratatului de la Roma. Genul cu care se naște o persoană nu ar trebui să influențeze sub nicio formă demnitatea și calitatea vieții acesteia.

Egalitatea de gen, ca drept fundamental al omului, este legiferată la nivel mondial¹, european², dar și național³. La nivel european, principiul fundamental al egalității de gen a fost transpus în legislația UE⁴.

Planul de egalitate de gen reprezintă un set de angajamente asumate la nivel instituțional în scopul promovării egalității de gen la toate nivelurile.

În contextul existenței Strategiei Uniunii Europene privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025 și a Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027, precum și a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, adoptarea unui plan specific la nivelul DNSC a reprezentat o necesitate în cadrul instituției pentru a asigura alinierea la standardele și obiectivele europene și naționale în materie de egalitate de gen. Această inițiativă subliniază angajamentul DNSC de a promova un mediu de lucru inclusiv și divers, unde egalitatea de șanse, respectul și integritatea sunt valorizate și susținute activ.

Până în 2025, Europa ar putea să se apropie semnificativ de idealul de a deveni un **continent în care femeile sunt egale cu bărbații**. Obiectivul principal al Strategiei privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025 a Uniunii Europene este ca toți europenii - indiferent de gen sau vârstă - să aibă libertatea de a-și urma propriile aspirații, de a avea șanse echitabile de reușită, de a fi membri deplin ai societății și de a ajunge lideri în funcție de meritul lor.⁵

Planul de egalitate de gen include măsuri concrete pentru promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție, 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 pe prevenirea și combaterea oricăror forme de violență sau hărțuire bazate pe gen, creând un mediu de lucru sigur și respectuos pentru tot personalul DNSC.

1.1. Implementarea Planului de egalitate de gen la nivelul Directoratului Național de Securitate Cibernetică (DNSC)

Implementarea Planului de egalitate de gen 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 la îmbunătățirea bunăstării și satisfacției personalului DNSC și reprezintă un exemplu de bune

¹ A se vedea Declarația Universală a Drepturilor Omului, Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei; Declarația de la Beijing; Convenția de la Istanbul; Rezoluția Adunării Generale a ONU „Transformarea lumii în care trăim: Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă”.

² A se vedea Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, titlul III; Tratatul privind Uniunea Europeană, art. 2, 3; Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, art. 8, 9, 10, 153 și 157.

³ A se vedea Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

⁴ A se vedea Directiva privind egalitatea de tratament între bărbați și femei, Directiva 79/7/CEE -egalitatea de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, Directiva 92/85/CEE -îmbunătățirea siguranței și securității la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, Directiva 2004/113/CE - egalitatea de tratament între femei și bărbați pentru accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, Directiva 2010/18/UE - concediul pentru creșterea copilului, Directiva 2010/41/EC - egalitatea de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente.

⁵ A se vedea https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_ro

practici, care poate inspira alte instituții din sectorul public și privat să adopte strategii similare pentru promovarea egalității de gen.

Implementarea prezentului Plan pentru egalitatea de gen contribuie la imaginea DNSC și confirmă angajamentul instituției față de principiile egalității și diversității. Astfel, DNSC reprezintă un factor al implementării Strategiei Naționale pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030.

1.2. Cadrul de reglementare

1.2.1. Context legislativ internațional

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, ca fiind una dintre valorile esențiale ale Uniunii);

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;

Strategia privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025 reprezintă un angajament ferm al Uniunii Europene de a promova și de a proteja drepturile femeilor și bărbaților în toate sferile vieții sociale și profesionale.

Prin intermediul directivelor și regulamentelor în vigoare, strategia abordează diverse aspecte ale vieții sociale și profesionale, inclusiv accesul la ocuparea forței de muncă, educația, servicii de sănătate și protecția victimelor violenței de gen și a traficului de ființe umane. Implementarea acestor măsuri nu doar că va contribui la eliminarea inegalităților de gen, dar va consolida și coeziunea socială și progresul economic al Uniunii Europene.

Implementarea strategiei reprezintă un pas esențial în direcția unei societăți mai juste și echitabile, în concordanță cu valorile fundamentale ale Uniunii Europene și cu angajamentul său pentru egalitatea de gen. Prin implementarea acestor măsuri, Uniunea Europeană își reafirmă angajamentul de a elimina inegalitățile și de a promova egalitatea între femei și bărbați, conform prevederilor din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene.

1.2.2. Context legislativ național

- Constituția României;
- 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 și 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.

România, în calitate de stat membru al Organizației Națiunilor Unite (ONU) și al Uniunii Europene (UE), și-a exprimat adevărată angajare la cele 17 Obiective pentru Dezvoltare Durabilă - (ODD) ale Agendei 2030, adoptată prin Rezoluția Adunării Generale a ONU în cadrul Summit-ului pentru Dezvoltare Durabilă din septembrie 2015. Prin adoptarea SNDDR 2030⁶, România implementează cele 17 ODD prin adaptarea la specificul național a țintelor și indicatorilor stabiliți.

ODD 5 face referire la Egalitatea de Gen și are ca ținte eliminarea tuturor formelor de discriminare și violență împotriva tuturor femeilor și fetelor; eliminarea tuturor practicilor dăunătoare femeilor; recunoașterea îngrijirii neremunerate și a muncii casnice prin furnizarea de servicii publice, infrastructură și politici de protecție socială și promovarea responsabilității partajate în gospodărie și familie; asigurarea participării depline și eficiente a femeilor și a egalității de șanse la ocuparea de posturi de conducere la toate nivelurile de luare a deciziilor în viața politică, economică și publică; asigurarea accesului universal la sănătate.

Astfel, legislația națională din România reflectă angajamentul ferm pentru promovarea egalității de gen și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex în toate aspectele vieții sociale și profesionale.

1.3. Procesul realizării Planului de egalitate de gen la nivelul Directoratului Național de Securitate Cibernetică

Planul se aplică întregului personal al DNSC și vizează implementarea unor măsuri care să elimine discriminarea bazată pe gen și să susțină egalitatea de gen în cadrul instituției. Acesta urmărește, de asemenea, să încurajeze dezvoltarea profesională și acumularea de cunoștințe noi, printr-un mediu de lucru incluziv și egal, contribuind astfel la creșterea motivației și la îmbunătățirea productivității și satisfacției angajaților, indiferent de gen.

Principiile de bază

În scopul eliminării posibilelor inegalități, dezechilibre și bariere de gen și în vederea asigurării drepturilor și oportunităților egale, DNSC își asumă respectarea următoarelor principii care ghidează întregul proces:

⁶ Strategia națională pentru dezvoltarea durabilă a României 2030, adoptată de Guvernul României în ședința din 9 noiembrie 2018, prin HG nr. 877/2018, a fost elaborată sub directă coordonare a Departamentului pentru dezvoltare durabilă, cu aportul Comitetului de redactare, Secretariatului general al guvernului, ministerelor și altor instituții publice centrale, autorităților locale, agențiilor de dezvoltare regională, forurilor academice și universitare, institutelor naționale de cercetare-dezvoltare, asociațiilor patronale și sindicatelor, sectorului privat, organizațiilor neguvernamentale și altor formațiuni ale societății civile și a cetățenilor interesați.

- **Incluziunea** - Promovarea culturii incluzive bazată pe respectarea demnității, a egalității, a diferențelor și pe eliminarea stereotipurilor, a discriminării, a hărțuirii și a violenței, sub orice formă;
- **Diversitatea** - 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 cunoștințe;
- **Egalitatea de gen** - Promovarea practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie; promovarea proceselor instituționale care asigură oportunități și acces egal și eficient pe tot parcursul carierei în instituție;
- **Echilibrul** - Promovarea măsurilor individuale sau colective care să reconcilieze viața de familie cu cea profesională;
- **Transparența și integritatea** - Dezvoltarea de practici care să asigure transparența și integritatea instituțională;
- **Libertatea** - Dezvoltarea și încurajarea gândirii critice și creative prin protejarea libertății de exprimare; promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur;
- **Dezvoltarea personală** - Susținerea atingerii potențialului individual prin promovarea unui cadru de învățare continuă și perfecționare.

DNSC își asumă angajamentul pentru promovarea și susținerea acestor principii, prin implementarea Planului de egalitate de gen, iar această inițiativă relevă preocuparea pentru recunoașterea și, dacă e cazul, eliminarea inegalităților, a dezechilibrelor și a barierelor, pentru asigurarea oportunităților și drepturilor egale pentru tot personalul instituției.

1.4. Planul de Egalitate de Gen al DNSC

Obiectivul principal al prezentului PEG este de a servi ca instrument și cadru pentru consolidarea egalității de gen la locul de muncă și de a permite includerea aspectelor de gen în politicile și practicile organizaționale.

Pentru a răspunde cerințelor legislative europene, documentul conține/integrează cele cinci arii/domenii de interes, necesar a fi implementate în perioada 2024-2027, precum și activitățile, responsabilitățile, obiectivele, măsurile, instrumentele de monitorizare și termenele de implementare ale acestora la nivelul DNSC:

Domeniul de intervenție	Obiective
1. Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională	<ul style="list-style-type: none"> • Promovarea unui mediu de lucru favorabil vieții profesionale și vieții personale; • Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate.
2. Echilibrul de gen în conducere și în luarea deciziilor la toate nivelurile	<ul style="list-style-type: none"> • Asigurarea echilibrului de gen în structurile decizionale și de management; • Promovarea principiului egalității de gen în practicile, procesele și cultura instituțională.
3. Egalitatea de gen în procesul de recrutare și pentru evoluția în carieră	<ul style="list-style-type: none"> • Promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție la toate nivelurile; • Stimularea și susținerea femeilor în dezvoltarea carierei.
4. Integrarea dimensiunii de gen în domeniul IT și securitatea cibernetică	<ul style="list-style-type: none"> • Integrarea dimensiunii de gen în acțiunile desfășurate la nivelul instituției.

5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale	<ul style="list-style-type: none"> • Creșterea gradului de conștientizare a problematicii egalității de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de incluziune și diversitate; • Prevenirea oricărei forme de violență și/sau hărțuire morală sau psihologică bazată pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale.
---	--

Domeniul de intervenție 1: Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională

- Promovarea unui mediu de lucru favorabil vieții profesionale și vieții personale;
- Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate.

Acțiune	Grup țintă	Termen	Indicatori	Responsabil
Organizarea unor campanii de informare și conștientizare în tematica egalității de gen cu abordarea inclusiv a subiectelor sensibile, precum: incluziunea și diversitatea, prejudecățile și stereotipurile de gen, limbajul incluziv etc.	Personalul DNSC	2027	2 campanii de informare și conștientizare organizate. Minim 50 de participanți din grupul țintă.	DNSC
Analiza unor propuneri privind timpul flexibil de muncă, inclusiv a muncii part-time și telemunca	Personalul DNSC	2026	Politici și proceduri dedicate integrării muncii cu viața personală și de familie	DNSC
Integrarea perspectivei de gen în chestionarele interne pentru evaluarea satisfacției personalului DNSC asupra condițiilor de muncă și a atmosferei de lucru.	Personalul DNSC	2026	2 sondaje realizate la nivelul DNSC cu colectarea a minimum 25 de chestionare completate per sondaj.	DNSC

Domeniul de intervenție 2: Echilibrul de gen în conducere și în luarea deciziilor la toate nivelurile

- Asigurarea echilibrului de gen în structurile decizionale și de management;
- Promovarea principiului egalității de gen în practicile, procesele și cultura instituțională.

Acțiune	Grup țintă	Termen	Indicatori	Responsabil
---------	------------	--------	------------	-------------

Furnizarea de programe de instruire în domeniul egalității de gen pentru personalul cu funcții de conducere al DNSC	Personalul cu funcții de conducere din cadrul DNSC	2026	O sesiune de instruire	DNSC
Revizuirea documentelor instituționale pentru o mai bună integrare a perspectivei de gen	Personalul DNSC	2027	Documente instituționale revizuite	DNSC
Integrarea perspectivei de gen în planificarea evenimentelor organizate de DNSC, sau la care participă DNSC, pentru asigurarea echilibrului de gen în componența comitetelor de organizare a evenimentelor și a vorbitorilor în cadrul evenimentelor	Personalul DNSC	2026	Reprezentarea proporțională din perspectiva egalității de gen în cadrul evenimentelor	DNSC

Domeniul de intervenție 3: Egalitatea de gen în procesul de recrutare și pentru evoluția în carieră

- Promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție la toate nivelurile;
- Stimularea și susținerea femeilor în dezvoltarea carierei.

Acțiune	Grup țintă	Termen	Indicatori	Responsabil
Analiza detaliată a procedurilor și practicilor de recrutare, selecție și promovare profesională în scopul identificării factorilor care ar putea stimula discriminarea pe criterii de gen.	Personalul DNSC	2027	Procedurile de recrutare și selecție revizuite din perspectiva de gen	DNSC
Organizarea de instruiți periodice privind recunoașterea și prevenirea discriminării bazate pe gen și a stereotipurilor de gen	Personalul DNSC	2027	Instruiți organizate la nivelul DNSC	DNSC

în procesele de recrutare, selecție și dezvoltare a carierei				
Diseminarea modelelor de bune practici privind cariera femeilor	Personalul DNSC	2026	Ateliere dedicate tinerelor la început de carieră în domeniile IT și securitatea cibernetică	DNSC

Domeniul de intervenție 4: Integrarea dimensiunii de gen în domeniul IT și securitatea cibernetică

- Integrarea perspectivei de gen în acțiunile desfășurate de instituție.

Acțiune	Grup țintă	Termen	Indicatori	Responsabil
Organizarea unor seminarii de conștientizare privind perspectiva de gen în domeniul IT și securitatea cibernetică	Personalul DNSC	2027	2 seminarii de informare și conștientizare organizate, cu minimum 30 de participanți	DNSC

Domeniul de intervenție 5: Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale

- Creșterea gradului de conștientizare a problematicii egalității de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de incluziune și diversitate;
- Prevenirea oricărei forme de violență și/sau hărțuire morală sau psihologică bazată pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale.

Acțiune	Grup țintă	Termen	Indicatori	Responsabil
Organizarea de acțiuni de conștientizare și instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbaj discriminatoriu, prejudecățile și stereotipurile de gen), hărțuirea morală și psihologică (inclusiv hărțuirea sexuală), cu aplicarea de chestionare finale de evaluare a percepției și a cunoștințelor dobândite.	Personalul DNSC	2027	2 ateliere organizate, având ca tematică discriminarea bazată pe gen cu minimum 50 de participanți instruiți	DNSC

Crearea unui punct de informare și suport pentru prevenirea, depistarea și raportarea hărțuirii morale și psihologice și/sau a violenței pe criterii de gen.	Personalul DNSC	2027	1 responsabil desemnat, care va acorda informații și suport	DNSC
--	-----------------	------	---	------

1.5. Monitorizarea și evaluarea

Planul de egalitate de gen al Directoratului Național de Securitate Cibernetică pentru perioada 2024-2027 cuprinde acțiunile și măsurile cheie pentru îndeplinirea obiectivelor strategice specifice fiecărei arii de intervenție, grupul țintă vizat, termenul de implementare, indicatorii pentru măsurarea progresului, precum și structurile responsabile.

Implementarea Planului de Egalitate de Gen în cadrul DNSC este supusă unei evaluări constante prin intermediul întâlnirilor periodice. Responsabilul pentru egalitatea de gen - REG - persoanele desemnate pentru funcțiile de egalitate de gen din fiecare departament al DNSC sunt însărcinate cu monitorizarea permanentă a implementării PEG, colectarea datelor și a informațiilor relevante și analizarea progresului în raport cu indicatorii stabiliți.

De asemenea, se întocmesc rapoarte anuale de evaluare, care sunt prezentate și discutate la nivelul conducerii instituției. Aceste întâlniri oferă oportunitatea de a evalua implementarea PEG și de a formula recomandări pentru ajustările necesare sau pentru îmbunătățiri viitoare.

Rapoartele periodice permit o revizuire constantă a impactului PEG și implică personalul DNSC în progresul realizat în domeniul egalității de gen, furnizând informații atât calitative, cât și cantitative, inclusiv actualizări privind structura resurselor umane în funcție de gen și implementarea acțiunilor cheie.

După finalizarea și aprobarea de către conducerea DNSC, raportul anual privind progresele în implementarea PEG este publicat pe site-ul instituției.

Forma documentului:

Inițială	■
Revizuită	□
Numărul revizuirii (*referatul pe care-l modifica)	Nr. _____ / _____

Numărul revizuirii (*documentul pe care-l modifică) Nr. /

Elemente privind operațiunea de revizuire a PEG - modificare, adăugare, suprimare sau altele asemenea:

Nr. Rev.	Tipul revizuirii	Data realizării revizuirii	Capitolul revizuit	Motivul revizuirii	Persoana care realizează revizuirea	Persoana care aproba revizuirea	Semnătura persoanei care aproba revizuirea	Data aprobării revizuirii
N/A								