



**RATEN
CENTRUL DE INGINERIE TEHNOLOGICA
OBIECTIVE NUCLEARE**

Str. Atomistilor nr. 409, Măgurele, Județ Ilfov, P.O.B. 5204-MG-4
Cod unic de înregistrare fiscală : 32307942

Tel/Fax Dir.Gen. : 021-4574431, Web: www.citon.ro, Email: citon@router.citon.ro

RATEN	
SUCURSALA CENTRUL DE	
INGINERIE TEHNOLOGICA OBIECTIVE NUCLEARE	
REGISTRATURA	
INTRARE	Nr. 808
IESIRE	
Anul 2026	Luna 02 Ziua 26

Aprobat Director,

Gheorghe STAICU



**PLANUL PRIVIND EGALITATEA DE GEN în
Regia Autonomă Tehnologii pentru Energia Nucleară –
Centrul de Inginerie Tehnologică Obiective Nucleare Măgurele 2026-2027**

1. Introducere. Precizări conceptuale

Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați definește egalitatea de gen din perspectiva drepturilor, responsabilităților și oportunităților egale pentru femei și bărbați: «Egalitatea de gen nu înseamnă că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci că drepturile, responsabilitățile și posibilitățile lor nu vor depinde de nașterea ca femeie sau bărbat»¹

Egalitatea de șanse (equal opportunities) este conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte. Având în vedere că diferitele 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 între femei și bărbați este un drept fundamental, o valoare comună a UE, și o condiție necesară pentru realizarea obiectivelor UE de creștere economică, ocuparea forței de muncă și a coeziunii sociale. Aceste aspecte vizează accesul la ocuparea forței de muncă, egalitatea salarială, protecția maternității, concediul parental, de asigurări sociale și profesionale, securitatea socială, sarcina probei în cazurile de discriminare și de auto-ocupare a forței de muncă.

RATEN CITON este cunoscut pentru activitățile de proiectare și inginerie, pentru proiectele nucleare, cu dezvoltarea unor studii pentru implementarea programului nuclear național, asigurarea de asistență tehnică și suportul ingineresc pentru lucrări de construcții-instalații, de punere în funcțiune, exploatare și întreținere, de elaborare documentație de autorizare și de securitate pentru centrale nucleare și alte obiective nucleare.

RATEN CITON este furnizor complet de servicii ingineresti, asigură asistență tehnică clienților în toate fazele implementării unui proiect, asigură asistență tehnică permanentă pe șantier, conform cerințelor contractuale pentru lucrările ingineresti și supravegherea calității cat si implicarea in in programele de cercetare-dezvoltare ale Ministerului Energiei referitoare la Programul National Nuclear, precum si ale Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului referitoare la energie și protecția mediului.

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

Prin dezvoltarea Planului de egalitate de gen RATEN CITON își afirmă sprijinul și încurajează promovarea egalității de gen în cadrul tuturor activităților și la fiecare nivel ierarhic.

¹ <https://eige.europa.eu/>

La nivelul Uniunii Europene, Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene au semnat în anul 2006 Regulamentul de înființare a Institutului European pentru Egalitatea de Gen, care monitorizează implementarea politicilor egalității de gen în țările UE, precum și progresul înregistrat în acest domeniu printr-un set de indicatori de egalitate. România, ca stat membru al Uniunii Europene, se aliniază obiectivelor europene de a eradica inegalitățile de gen prin crearea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse² care are ca misiune să promoveze astfel de măsuri în toate instituțiile publice inclusiv în domeniul cercetării.

Legea nr. 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, reprezintă actul normativ care definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați prin «(...) luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin, și respectiv feminin și tratamentul egal al acestora și are în vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex» (art.1 alin. 2).

Potrivit actului normativ enunțat mai sus, prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în relațiile de muncă, se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- ✚ alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- ✚ angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacanțe și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- ✚ venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- ✚ informare și consiliere profesională, programe de calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- ✚ promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- ✚ condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare.

2. Analiza-diagnostic privind situația femeilor și bărbaților din cadrul RATEN CITON

La sfârșitul anului 2025 în Centrul de Inginerie Tehnologică Obiective Nucleare Măgurele își desfășurau activitatea 134 de salariați, dintre care 54 bărbați și 80 femei.

În tabelul și figura următoare se poate urmări situația angajaților în funcție de pregătirea profesională și a încadrării acestora în funcție de nivelul de studii.

Tabelul 1 - Situația personalului RATEN CITON pe nivel de studii

Categorii profesionale	Total personal	Studii superioare	Studii medii
Bărbați	54	46	8
Femei	80	63	17
Total	134	109	25

² <https://anes.gov.ro/>

Se constată că proporția este relativ echilibrată, cu ușor avantaj pentru femei, atât în cazul personalului cu studii superioare (40.29% bărbați, față de 59.70% femei), cât și în cazul celor cu studii medii (42.20% bărbați, față de 57.79% femei).

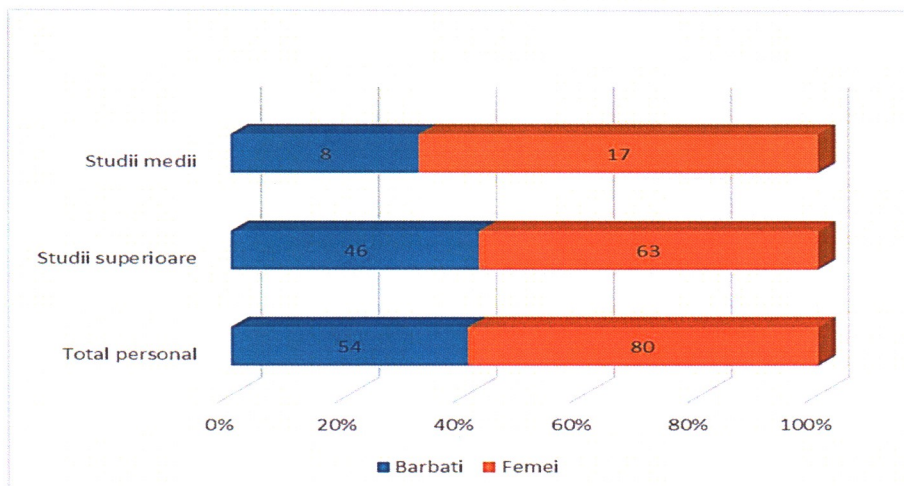


Figura 1 - Structura personalului RATEN CITON pe nivel de studii

Trebuie mentionat ca există o superioritate numerică a persoanelor de gen feminin angajate în RATEN CITON Măgurele, superioritate ce se reflectă și la nivel managerial.

Tabelul 2 - Situația personalului RATEN CITON posturi management

Conducere	Femei	Bărbați	Total
Director		1	1
Director adjunct tehnic	1		1
Director adjunct economic	1		1
Total	2	1	3

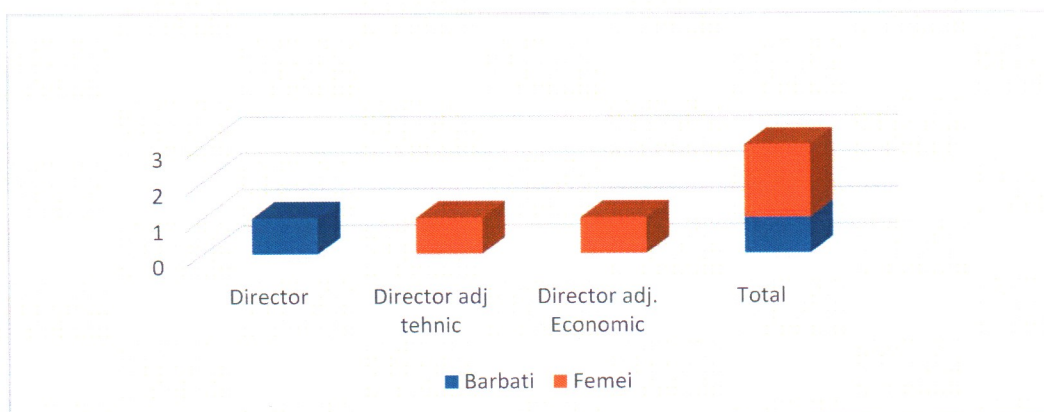


Figura 2 - Structura personalului RATEN CITON posturi management

Tabelul 3 - Situația personalului RATEN CITON șefi de departamente

Șefi de departamente	Femei	Bărbați	Total
	3	1	4

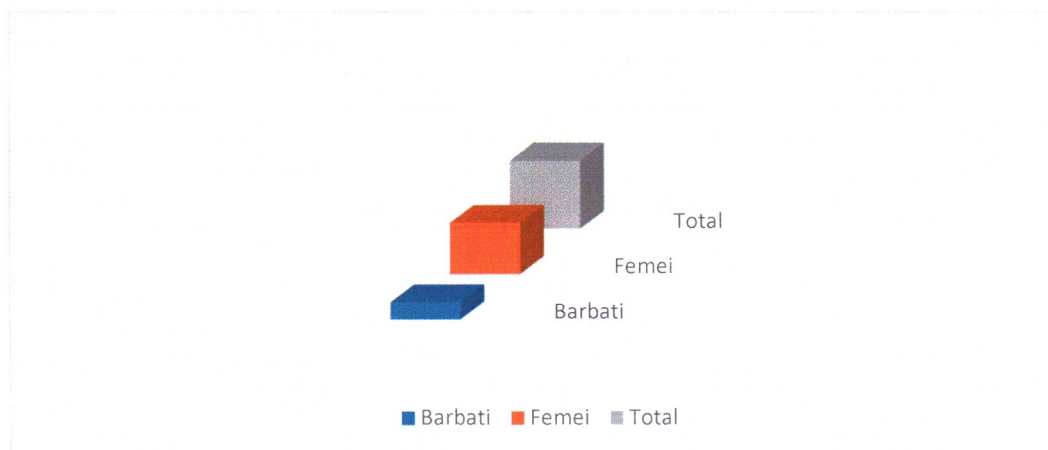


Figura 3 - Structura personalului RATEN CITON șefi de departamente

Tabelul 4 - Situația personalului RATEN CITON pe arii de activitate

Personal executiv	Femei	Bărbați	Total
Personal auxiliar	21	6	27
Personal proiectare/ inginerie/ C&D	54	46	100
Total	75	52	127

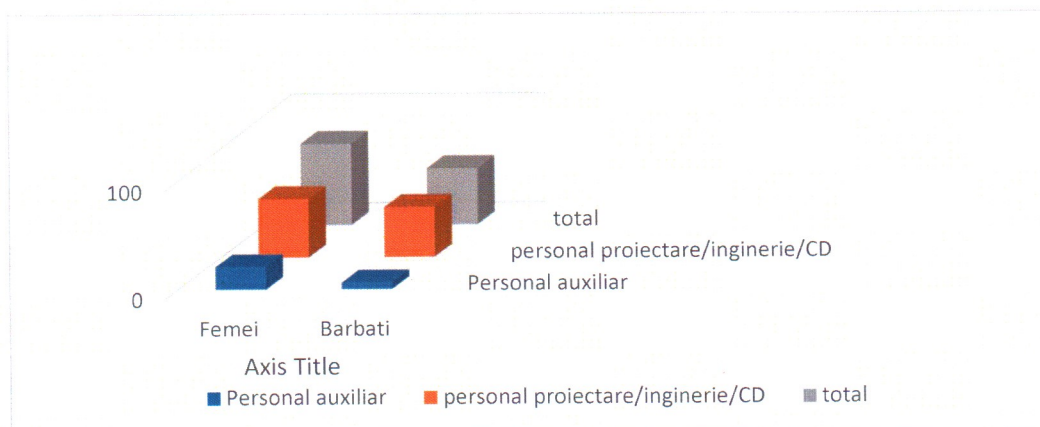


Figura 4 - Structura personalului RATEN CITON pe arii de activitate

Analiza cantitativă a datelor indică faptul că:

- ✚ Există un echilibru de gen în funcțiile executive;
- ✚ Există un echilibru de gen în funcțiile de conducere a departamentelor;
- ✚ Se remarcă un număr mai mare de femei în toate ariile de activitate.

Analiza calitativă a datelor indică faptul că:

- ✚ Percepția generală a personalului angajat în cadrul RATEN CITON este aceea a unui loc de muncă incluziv și sigur din punct de vedere al violenței de gen și hărțuirii;
- ✚ Este necesară educarea și formarea continuă a personalului angajat din punct de vedere al măsurilor și acțiunilor relevante pentru egalitatea de gen;
- ✚ Este necesară menținerea echilibrului, păstrând criteriile de angajare și avansare bazate pe merit, a dezechilibrelor de gen în funcțiile de proiectare/cercetare, pe termen mediu și lung.

Considerăm că datele expuse mai sus sunt rezultatul culturii organizaționale și a valorilor din cadrul organizației. De asemenea, prin prezentul Plan de Egalitate de Gen ne dorim să reiterăm aceste valori, și să răspundem proactiv unor eventuale provocări pentru a asigura respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile instituționale.

Planul se aplică întreg personalului RATEN CITON și vizează implementarea unor măsuri care să elimine discriminarea bazată pe gen și să susțină egalitatea de gen în cadrul organizației. Acesta urmărește, de asemenea, să încurajeze dezvoltarea profesională și acumularea de cunoștințe noi, printr-un mediu de lucru inclusiv și egalitar, contribuind astfel la creșterea motivației și la îmbunătățirea productivității și satisfacției angajaților, indiferent de gen.

RATEN CITON își asumă angajamentul pentru susținerea și promovarea acestor valori, inclusiv prin Planul de egalitate de gen, iar această inițiativă relevă preocuparea pentru recunoașterea și, dacă e cazul, depășirea inegalităților, pentru eliminarea dezechilibrelor și a barierelor, pentru asigurarea oportunităților și drepturilor egale tuturor.

3. Principii obiective și direcții de acțiune

În combaterea inegalităților de gen, a eliminării dezechilibrelor și a barierelor, în vederea asigurării de drepturi și oportunități egale, RATEN CITON și-a asumat un set de principii care să îndrume întregul proces:

- ✚ **Egalitate** - susținerea proceselor instituționale care asigură oportunități și acces egal și eficient pe tot parcursul carierei în institut (de la recrutare, la dezvoltare în carieră);
- ✚ **Incluziune** - promovarea unei culturi incluzive fundamentată pe respectarea diferențelor, a egalității și a demnității și pe lupta împotriva stereotipurilor, a discriminării, a hărțuirii și a violenței (sub orice formă);
- ✚ **Echilibru** - sprijinirea măsurilor individuate sau colective care reconciliează viața de familie cu cea profesională;
- ✚ **Transparență și integritate** - dezvoltarea de practici care să asigure transparență instituțională prin aplicarea principiilor excelenței, ale oportunităților egale și ale diversității;
- ✚ **Dezvoltarea personală** - promovarea atingerii potențialului individual prin promovarea de măsuri personalizate;

- ✚ **Diversitate** - susținerea respectului reciproc și a unui climat care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice; asumarea unor demersuri care să amplifice înțelegerea diversității și, astfel, și a transferului de cunoaștere;
- ✚ **Egalitate de gen** - stimularea la nivel instituțional a practicilor și politicilor care garantează o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie;
- ✚ **Libertate** - amplificarea și încurajarea gândirii critice și creative prin protejarea libertății de expresie; promovarea unui mediu de lucru sigur și sănătos.

RATEN CITON își propune să promoveze perspective noi și să continue dezvoltarea culturii organizaționale incluzive, atât în rândul salariaților, cât și în interacțiunile cu partenerii săi și este deschis la dialog în cadrul comunității CDI privind importanța și beneficiile respectării principiilor egalității de gen.

Măsurile adoptate în prezentul Plan de Egalitate de Gen își propun să:

- ✚ Susțină respectul reciproc și să asigure oportunități egale pentru salariații RATEN CITON;
- ✚ Identifice diferențele ca posibilă sursă de dezvoltare, atât individuală, cât și organizațională, să stimuleze și să promoveze diversitatea;
- ✚ Promoveze măsuri pozitive menite să adreseze și să prevină inegalitățile, susținând atât pe plan intern, cât și pe plan extern valori care garantează egalitatea de șanse în domeniul cercetării, dezvoltări și inovării.

4. Măsuri propuse

În cadrul acestui plan de egalitate sunt incluse măsuri centrate pe următoarele axe de intervenție:

- ✚ Colectarea de date cu privire la repartizarea personalului în funcție de gen, monitorizarea și raportarea anuală cu privire la egalitatea de gen;
- ✚ Conceperea unui document informativ cu instrucțiuni specifice privind modalități de evitare a discriminării de gen și identificarea și prevenirea stereotipurilor în procesul de recrutare;
- ✚ Seminare de instruire back-to-work (condiții de muncă și reconcilierea vieții de familie cu profesia);
- ✚ Susținerea unui program de lucru flexibil, inclusiv posibilitatea lucrului part-time;
- ✚ Diseminarea unui document informativ privind hărțuirea sexuală și morală;
- ✚ Diseminarea unui kit informativ privind limbajul și comunicarea sensibile la gen (gender-sensitive).

4.1 Colectarea permanentă de date cu privire la repartizarea personalului în funcție de gen, monitorizarea și raportarea anuală cu privire la egalitatea de gen;

Obiectiv: Înființarea la nivelul RATEN CITON a unui Grup de lucru pentru Egalitatea de Gen care să monitorizeze și să raporteze inegalitățile de gen din cadrul instituției, precum și să propună actualizarea periodică a Planului de Egalitate de Gen în acord cu documentele cadru la nivel național și european.

Timp de implementare: februarie 2026 ÷ decembrie 2027

Activități:

- Discuții cu conducerea institutului și cu șefii de departamente în vederea identificării celor mai buni candidați interni;
- Selecția propriu-zisă;
- Dezvoltarea unei proceduri de funcționare în vederea supervizării implementării Planului de Egalitate de Gen;
- Colectarea de date referitoare la evoluția carierei salariaților RATEN ICN (implicați în activități de cercetare, operare instalații nucleare și instalații clasice, administrative și suport) pentru a documenta efectul măsurilor propuse de prezentul plan;
- Monitorizarea evoluției genizate a carierelor în cadrul RATEN CITON conform unor indicatori diferențiați în funcție de gen, precum: momentul începerii carierei în proiectare/cercetare, efectul întreruperii carierei pentru concediile parentale.

Indicatori:

- Grup de lucru privind egalitatea de șanse;
- Proceduri de lucru.

Rezultate:

- Plan de implementare a măsurilor propuse;
- Raport de egalitate de gen (anual).

4.2 Elaborarea unui document informativ cu instrucțiuni specifice privind modalități de evitare a discriminării de gen și identificarea și prevenirea stereotipurilor în procesul de recrutare

Obiectiv: Să punem la dispoziția specialiștilor implicați în procesul de recrutare a personalului un kit informativ, pentru a-i determina să devină conștienți de prejudecățile și stereotipurile care, fără intenție, pot interveni în procesul de recrutare.

Timp de implementare: ianuarie 2026 ÷ iunie 2027

Activități:

- Documentarea privind cazuri de bună practică și protocoale ce au în vedere egalitatea de gen;
- Dezvoltarea unui document informativ;
- Organizarea unui training cu specialiștii implicați în procesul de recrutare pentru a le prezenta măsurile propuse în kitul informativ;
- Informarea salariaților RATEN CITON în legătură cu eventualele modificări aduse procedurii de selecție a viitorilor angajați;
- Evaluarea nivelului de cunoaștere atins de experții recrutori în privința modurilor prin care pot asigura respectarea principiilor egalității de gen în procesul de recrutare.

Indicatori:

- Salariații RATEN CITON care cunosc existența unui protocol de recrutare privind asigurarea egalității de gen;

Rezultate:

- 1 document informativ;
- 1 sesiune de training.

4.3 *Seminare de instruire back-to-work (condiții de muncă și reconcilierea vieții de familie cu profesia)*

Obiectiv: Susținerea salariaților care se întorc din concediu parental pentru familiarizarea mai rapidă cu noile realități instituționale și cu proiectele în care erau implicați anterior

Timp de implementare: ianuarie 2026 ÷ decembrie 2027

Activități:

- Ședințe de training cu șefii de compartimente pentru implementarea măsurilor suport;
- Dezvoltarea de seminare de instruire specifice pentru fiecare departament;
- Organizarea unei sesiuni de informare în cadrul compartimentelor privind importanța perioadei de tranziție și a modalităților în care își pot oferi suportul.

Indicatori:

- 1 ședință de informare și training pentru șefii de compartimente;
- 1 seminar de informare și training la nivelul fiecărui compartiment.

Rezultate:

- Creșterea nivelului de înțelegere privind importanța reconcilierii vieții de familie cu profesia;
- Creșterea cu un procent de până la 50% a eficienței și a împlinirii profesionale în primele 6 luni de la întoarcerea din concediu parental.

4.4 Susținerea unui program de lucru flexibil, inclusiv posibilitatea lucrului part-time

Obiectiv: Susținerea salariaților și facilitarea accesului pentru personal din grupuri specifice (părinți, studenți, persoane cu nevoi speciale) prin contracte part-time

Timp de implementare: ianuarie 2026 ÷ decembrie 2027

Activități:

- Identificarea activităților care permit independență temporală sau reducerea normei fără a afecta fluxul de lucru;
- Actualizarea cadrului legal: Revizuirea Contractului Colectiv de Muncă (CCM) pentru a include clauze specifice programului individualizat.

Indicatori:

- Monitorizarea reducerii absențelor neprevăzute datorită posibilității de a ajusta programul;
- 1 seminar de informare privind raportul dintre task-urile finalizate și timpul alocat.

Rezultate:

- Creșterea productivității și performanței;
- Flexibilitatea favorizează responsabilizarea și implicarea autentică a angajaților; Aceasta permite adaptarea muncii la momentele de maximă energie personală;
- Îmbunătățirea retenției și recrutării: Programul flexibil reduce fluctuația de personal și este un factor decisiv la angajare.

4.5 Sesiuni de training pentru dezvoltarea abilităților soft

Obiectiv: Sporirea eficienței și ameliorarea relației dintre viață profesională și cea personală pentru salariații care se întorc din concediu parental

Timp de implementare: ianuarie 2026 ÷ decembrie 2027

Activități:

- Documentare privind bune practici și traininguri similare dedicate dezvoltării de abilități soft și managementul timpului pentru salariații care se întorc din concediu de creștere a copilului;
- Diseminarea unui document informativ referitor la abilitățile soft;
- Organizarea unei sesiuni de informare în cadrul compartimentelor.

Indicatori:

- 1 ședință de informare și training pentru șefii de compartimente;
- 1 seminar de informare și training la nivelul fiecărui compartiment.

Rezultate:

- Creșterea gradului de cunoaștere și a numărului de salariați informați privind importanța dezvoltării de abilități soft în rândul salariaților;
- Angajații care se întorc din concediu de creștere a copilului pot indica abilități soft dezvoltate sau învățate ca urmare a trainingului.

4.6 Diseminarea unui document informativ privind hărțuirea sexuală și morală

Obiectiv: Dezvoltarea gradului de conștientizare privind problema hărțuirii sexuale și morale, a recunoașterii abuzurilor și a modurilor de identificare și diferențiere, definirea limitelor, a conceptelor și a principiilor

Timp de implementare: ianuarie 2026 + decembrie 2027

Activități:

- Documentarea privind cazuri de bună practică și studii de caz despre documente informative privind hărțuirea sexuală și morală;
- Diseminarea unui document informativ;
- Organizarea unei sesiuni de training în vederea prezentării conținutului;
- Evaluarea cunoștințelor dobândite de salariați în urmă sesiunii de training.

Indicatori:

- 1 document informativ;
- 1 sesiune de training.

Rezultate:

- Creșterea numărului de salariați RATEN CITON familiarizați cu conceptele/diferențele/tipurile din sfera hărțuirii morale și sexuale și cunosc ce demersuri trebuie să întreprindă în cazul în care recunosc o astfel de situație.

4.7 Diseminarea unui kit informativ privind limbajul și comunicarea sensibile la gen (gender-sensitive)

Limbajul sensibil la gen este egalitatea de gen manifestată prin limbaj. Egalitatea de gen în limbaj este atinsă când femeile și bărbații - și cei care nu se conformează sistemului binar de gen - sunt abordate prin limbaj ca persoane cu valoare egală, demnitate, integritate și respect (EIGE).

Obiectiv: Respectarea principiilor de gen în comunicarea instituțională (atât în cea internă, cât și în cea externă)

Timp de implementare: ianuarie 2026 ÷ iunie 2027

Activități:

- Documentarea privind cazuri de bună practică și studii de caz despre documente informative privind comunicarea nediscriminatorie;
- Diseminarea unui document informativ;
- Adoptarea unor protocoale privind comunicarea instituțională;
- Organizarea unei sesiuni de training în vederea prezentării conținutului;
- Evaluarea cunoștințelor dobândite de salariați în urma sesiunii de training.

Indicatori:

- 1 document informativ;
- 1 sesiune de training;
- 1 protocol de comunicare.

Rezultate:

- Creșterea numărului de salariați familiarizați cu protocoalele privind comunicarea internă și externă și fidelizarea acestora;
- Creșterea numărului de angajați care recunosc importanța existenței unor astfel de protocoale și a folosirii unei comunicări nediscriminatorii;
- Creșterea numărului de salariați care pot identifica un limbaj discriminatoriu când sunt evaluați și, în urma familiarizării cu noile protocoale, le folosesc zilnic în comunicarea internă și externă.

Întocmit,

Insp. resurse umane - Florentina MIHALCEA

