



ACADEMIA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI SILVICE  
"GHEORGHE IONESCU SISEȘTI"  
STAȚIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE AGRICOLĂ

MĂRCULEȘTI

Com. Perișoru; Jud. Călărași  
tel: 0242318293; fax: 0242313915  
e-mail: [scdamarculesti@yahoo.com](mailto:scdamarculesti@yahoo.com)

## PLANUL DE ACȚIUNE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEII ȘI BĂRBAȚI

Entitatea aderă și promovează egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați și se angajează, prin prezentul document, să asigure un mediu de lucru fără comportamente discriminatorii sau de hărțuire pentru toți angajații săi, prin îndeplinirea următoarelor obiective:

- Prevenirea și combaterea stereotipurilor de sex și gen;
- Asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii, în special în ceea ce privește recrutarea, remunerarea, promovarea și formarea profesională;
- Asigurarea unui echilibru între viața profesională și viața privată pentru angajați;
- Participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de decizie și în funcții de conducere;
- Prevenirea hărțuirii sexuale și a hărțuirii pe criterii de gen la locul de muncă.

Scopul acestui document este asigurarea unui cadru de implementare solid atât pentru prevederile Strategiei Europene privind Egalitatea de Gen 2020-2025, cât și pentru prevederile STRATEGIEI NAȚIONALE privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în perioada 2022-2027, respectiv Pilonul: Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Entitatea promovează egalitate și respect pentru demnitatea fiecărei persoane, indiferent de sex, rasă, clasă socială sau etnie, stare civilă sau stare de sănătate, vârstă, dizabilități, orientare sexuală, religie, convingeri politice, funcție sau nivel profesional.

PLANUL DE ACȚIUNE pentru implementarea Strategiei privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în cadrul entității, redat în Anexa 1 a prezentului document cuprinde detalierea activităților asumate de entitate pentru îndeplinirea obiectivelor propuse, indicatori (jinte), modalitatea de monitorizare și evaluare, termene, responsabili, resurse alocate și eventualele riscuri, pentru fiecare obiectiv în parte.

Acesta se evaluează anual și se revizuieste ori de câte ori este cazul.

Măsurile prevăzute în Planul de acțiune se aplică tuturor salariaților, precum și persoanelor cu care salariații interacționează în timpul programului de muncă (vizitatori, parteneri, beneficiari etc).

Activitățile pentru implementarea Strategiei privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați prevăzute a se desfășura în cadrul entitate sunt detaliate în tabelul următor:

**Planificarea activităților pentru implementarea Strategiei privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați**

| Procese                   | Acțiuni                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Termen | Responsabil                                                             |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------|
| 0. Activități preliminare | <ul style="list-style-type: none"><li>- numire Responsabil egalitate de șanse;</li><li>- revizuirea documentelor interne: Regulament intern, Codul de etică și conduită profesională;</li><li>- diagnoza: colectarea datelor și analiza situației inițiale;</li><li>- întocmirea Planului de acțiune.</li></ul> |        | Conducătorul entității<br><br>Responsabil egalitate de șanse,<br><br>RU |



|                                                                                                                                                                                                                                      |                                                         |                                                              |                                                      |                                                    |                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| 1.1.1. Identificarea cauzelor care conduc la dezechilibre de sex și gen în participarea la activitățile domeniului de activitate.                                                                                                    | Raport                                                  | Raport analiză                                               | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |
| 1.1.2. Realizarea de acțiuni în scopul eliminării dezechilibrelor de sex și                                                                                                                                                          | Program de măsuri 0 cazuri de dezechilibre identificate | Raport analiză                                               | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |
| <b>Obiectiv Specific: 1.2</b><br><b>Eliminarea stereotipurilor de sex și gen privind rolurile și responsabilitățile femeilor și bărbaților în familie și în societate, prin măsuri adecvate de informare</b>                         |                                                         |                                                              |                                                      |                                                    |                                               |
| 1.1.1. Program anual de informare a angajaților privind respectarea dreptului la tratament egal pentru persoane supuse discriminărilor multiple (dizabilitate, etnie, statut socioeconomic, migrație, orientare sexuală și religie). | Număr de angajați informați                             | Proces verbal al ședințelor de informare / Lista de prezență | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Interes scăzut de participare a angajaților   |
| <b>Măsuri / Rezultate ale acțiunilor</b>                                                                                                                                                                                             | <b>Indicatori</b>                                       | <b>Procedura de monitorizare și evaluare</b>                 | <b>Responsabil</b>                                   | <b>Resurse</b>                                     | <b>Riscuri</b>                                |
| <b>OBIECTIV GENERAL 2</b><br><i>Asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii, în special în ceea ce privește recrutarea, remunerarea, promovarea și formarea profesională</i>                               |                                                         |                                                              |                                                      |                                                    |                                               |
| <b>Obiectiv Specific: 2.1</b><br><b>Promovarea perspectivei de gen în politicile de ocupare, remunerare, promovare și formare profesională</b>                                                                                       |                                                         |                                                              |                                                      |                                                    |                                               |
| 2.1.1. Revizuirea procedurilor de recrutare și selectare a noilor angajați pentru a asigura egalitatea de șanse între femei și bărbați                                                                                               | Procentajul femeilor și bărbaților angajați             | Raport analiză                                               | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |

|                                                                                                                                                                                                             |                                                                           |                                                              |       |                                                      |                                                    |                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| 2.1.2. Elaborarea și implementarea planurilor de instruire, formare continuă și dezvoltarea carierei fără discriminări pe criterii de gen.                                                                  | Procentajul femeilor și bărbaților participanți la programe de formare    | Raport analiză                                               | Anual | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |
| <b>Obiectiv Specific: 2.2</b><br><b>Consolidarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați</b>                                                                                           |                                                                           |                                                              |       |                                                      |                                                    |                                               |
| 2.2.1. Aplicarea principiului remunerării egale pentru muncă egală și muncă de valoare egală între femei și bărbați                                                                                         | Procentajul femeilor și bărbaților pe categorii și niveluri de remunerare | Tabel de corespondență salarii                               | Anual | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |
| <b>Obiectiv Specific: 2.3</b><br><b>Promovarea unui mediu non-discriminatoriu și inclusiv la locul de muncă</b>                                                                                             |                                                                           |                                                              |       |                                                      |                                                    |                                               |
| 2.3.1. Formarea personalului cu responsabilități în implementarea Strategiei pentru a identifica și interveni în cazuri de discriminare la locul de muncă (hărțuire, discriminare la angajare și promovare) | Număr de angajați instruiți                                               | Proces verbal al sesiunilor de informare / Lista de prezență |       | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa formatorilor specializați în domeniu    |
| <b>Măsuri / Rezultate ale acțiunilor</b>                                                                                                                                                                    |                                                                           |                                                              |       |                                                      |                                                    |                                               |
| 2.3.2. Derularea unei Campanii de sensibilizare în rândul angajaților privind dimensiunile multiple ale discriminării la locul de muncă, inclusiv în procesul de angajare                                   | Număr de angajați informați                                               | Proces verbal al sesiunilor de informare / Lista de prezență | Anual | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Interes scăzut de participare a angajaților   |

|                                                                                                                                                                                                                                                              |                                               |                                                              |                            |                                                      |                                                    |                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| 2.3.3. Elaborarea unei proceduri pentru gestionarea cazurilor de discriminare la locul de muncă                                                                                                                                                              | Procedura                                     | Procedura publicată pe site-ul entității                     |                            | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |
| <b>OBIECTIV GENERAL 3</b><br><i>Asigurarea unui echilibru între viața profesională și viața privată pentru angajații entității</i>                                                                                                                           |                                               |                                                              |                            |                                                      |                                                    |                                               |
| <b>Obiectiv Specific: 3.1</b><br><b>Creșterea gradului de conștientizare a angajaților în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și viața privată</b>                                                                                         |                                               |                                                              |                            |                                                      |                                                    |                                               |
| 3.1.1. Revizuirea procedurilor privind organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de lucru, concediile și modalități speciale de organizare a timpului de lucru pentru a asigura un echilibru între viața profesională și viața privată a angajaților | Procedura                                     | Procedura publicată pe site-ul entității                     |                            | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |
| 3.1.2. Organizarea de campanii de conștientizare a folosirii instrumentelor de lucru alternative, respectiv muncă cu timp flexibil și a tele-muncii pentru părinți (munca la distanță)                                                                       | Număr participanți la campaniile de informare | Proces verbal al ședințelor de informare / Lista de prezență | Anual                      | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Interes scăzut de participare a angajaților   |
| <b>Obiectiv Specific: 3.2</b><br><b>Prevenirea factorilor ce determină fenomene precum uzura și extenuarea la locul de muncă</b>                                                                                                                             |                                               |                                                              |                            |                                                      |                                                    |                                               |
| 3.2.1. Sesiuni de informare în rândul angajaților cu privire la drepturile și                                                                                                                                                                                | Număr participanți la                         | Proces verbal al ședințelor de                               | Anual                      | RU, Comisia de etică,                                | Bugetul entității Personal cu                      | Interes scăzut de participare a               |
| <b>Măsuri / Rezultate ale acțiunilor</b>                                                                                                                                                                                                                     | <b>Indicatori</b>                             | <b>Procedura de monitorizare și evaluare</b>                 | <b>Termen de realizare</b> | <b>Responsabil</b>                                   | <b>Resurse</b>                                     | <b>Riscuri</b>                                |
| responsabilitățile salariaților cu privire la condițiile de muncă și programul de lucru în vederea echilibrării muncii și vieții private                                                                                                                     | campaniile de informare                       | informare / Lista de prezență                                |                            | Responsabil egalitate de șanse                       | expertiză în domeniu                               | angajaților                                   |

|                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                        |                                                              |       |                                                      |                                                    |                                               |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------|--|
| <b>OBIECTIV GENERAL 4</b><br><i>Participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de decizie și în funcții de conducere</i>                                                                                                                     |                                                                        |                                                              |       |                                                      |                                                    |                                               |  |
| <b>Obiectiv Specific: 4.1</b><br><b>Identificarea și implementarea măsurilor și bunelor practici care promovează egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește participarea la decizie și accesul la funcții de conducere în cadrul entității</b> |                                                                        |                                                              |       |                                                      |                                                    |                                               |  |
| 4.1.1. Realizarea unei analize privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în poziții de decizie în entitate                                                                                                                                  | Raport analiză                                                         | Raport analiză                                               |       | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |  |
| 4.1.2. Revizuirea procedurilor privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere, pentru a asigura egalitatea de șanse între femei și bărbați                                                                                                   | Procentajul femeilor și bărbaților promovați / în funcții de conducere | Cercetare calitativă și cantitativă Raport analiză           | Anual | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |  |
| 4.1.3. Identificarea bunelor practici care pot îmbunătăți echilibrul de gen privind participarea la decizie                                                                                                                                                 | Ghid de bune practici                                                  | Listă de distribuire                                         |       | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |  |
| <b>Obiectiv General 5</b><br><i>Prevenirea hărțuirii sexuale și a hărțuirii pe criterii de gen la locul de muncă</i>                                                                                                                                        |                                                                        |                                                              |       |                                                      |                                                    |                                               |  |
| <b>Obiectiv Specific: 5.1</b><br><b>Creșterea gradului de conștientizare a angajaților în ceea ce privește fenomenele de discriminare și hărțuirea sexuală</b>                                                                                              |                                                                        |                                                              |       |                                                      |                                                    |                                               |  |
| 5.1.1 Instruire privind fenomenele de discriminare (incluzând limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen) și hărțuirea sexuală                                                                                         | Număr participanți la campaniile de instruire                          | Proces verbal al ședințelor de informare / Lista de prezență | Anual | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Interes scăzut de participare a angajaților   |  |

|                                                                                                                                                                                    |                                                             |                                          |       |                                                      |                                                    |                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| 5.1.2. Dezvoltarea unui sistem intern pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea la locul de muncă                                                  | Număr de plângeri                                           | Procedura publicată pe site-ul entității | Anual | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |
| <b>Obiectiv General 6</b><br><i>Monitorizare și evaluare</i>                                                                                                                       |                                                             |                                          |       |                                                      |                                                    |                                               |
| <b>Obiectiv Specific: 6.1</b><br><b>Evaluarea anuală a stadiului implementării și a conformității activităților asumate prin Planul de acțiune</b>                                 |                                                             |                                          |       |                                                      |                                                    |                                               |
| 6.1.1. Realizarea auditului anual                                                                                                                                                  | Raportul de audit                                           | Cercetare calitativă și cantitativă      | Anual | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor implicate    |
| <b>Obiectiv specific: 6.2</b><br><b>Monitorizarea și raportarea gradului de implementare a Planului de acțiune</b>                                                                 |                                                             |                                          |       |                                                      |                                                    |                                               |
| 6.2.1. Monitorizarea stadiului de realizarea măsurilor cuprinse în Planul de acțiune; raportarea prin publicarea pe site-ul entității și la cerere, conform reglementărilor legale | Raport anual privind gradul de implementare a activităților | Cercetare calitativă și cantitativă      | Anual | Responsabil egalitate de șanse                       | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |

