

Aprob,
Manager
RADU PETROVICI



PLAN DE ACȚIUNE
PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI
2025-2029

Nr.crt.	Domeniu prioritar	Activități	Termen de realizare	Indicatori	Responsabil
1.	Politica de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați - promovarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex	Elaborarea angajamentului conducerii cu privire la dezvoltarea planului de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați Comunicarea la nivelul instituției privind dezvoltarea planului de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	August 2025 Anual 2025-2029	Existența angajamentului scris al managerului instituției Existența comunicărilor scrise către personalul instituției	Manager Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați
		Implementarea Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați	Permanent	Analiza conformității planurilor de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați cu strategiile specifice	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați

		Monitorizare și evaluare		Decembrie Anual 2025-2029	Existența rapoartelor de evaluare	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați
		Revizuirea politicilor și procedurilor privind recrutarea și selecția noilor angajați pentru a asigura egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați Analiza periodică		Anual 2025-2029	Procentul femeilor și bărbaților angajați	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați
2.	Cariera profesională- recrutarea, remunerarea, promovarea și formarea profesională, reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților	Revizuirea politicilor și procedurilor privind recrutarea și selecția noilor angajați pentru a asigura egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați Analiza periodică		Anual 2025-2029	Procentul femeilor și bărbaților angajați pe categorii și niveluri de remunerare. Remunerarea medie anuală a femeilor și bărbaților	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați
		Elaborarea/actualizarea și completarea, după caz a procedurii interne privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere în condițiile asigurării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați		Anual 2025-2029	Procentul femeilor și bărbaților angajați în baza a diferite tipuri de contracte	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați

		Anual 2025-2029	Procentul femeilor și bărbaților în cazul demisiilor și concedierilor	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați
	Elaborarea și implementarea planurilor de formare profesională și dezvoltarea carierei fără discriminări pe criterii de gen	Anual 2025-2029	Existența Planurilor de formare profesională	-Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați -Compartimentul Resurse umane
	Elaborarea și implementarea planurilor de formare profesională și dezvoltarea carierei fără discriminări pe criterii de gen	Anul 2025-2029	Procentul femeilor și bărbaților participanți la programe de formare profesională	-Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați -Compartimentul Resurse umane
	Elaborarea/actualizarea, după caz a procedurii interne privind asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă	Decembrie 2025	Existența procedurii interne	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați -Compartimentul Resurse umane
	Revizuirea politicilor, procedurilor privind organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de lucru pentru a asigura egalitate de șanse și de tratament egal între femei și bărbați	Anual 2025-2029	Existența procedurii interne	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați -Compartimentul Resurse umane

3.	Echilibrul între viața profesională și viața de familie sau privată	Revizuirea politicilor, procedurilor și a dispozițiilor privind concediile, modalitățile speciale de organizare a timpului de lucru (organizarea timpului de lucru cu timp parțial, împărțirea locurilor de muncă, telemuncă, program de lucru flexibil, etc.)	Anual 2025-2029	Existența și numărul măsurilor adoptate în vederea asigurării concilierii vieții profesionale și cea privată (ex. flexibilitatea timpului și spațiului de lucru, zilele libere, alte bonusuri pentru părinți cu copii minori)	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați -Compartimentul Resurse umane
		Revizuirea politicilor, procedurilor și a dispozițiilor privind concediile, modalitățile speciale de organizare a timpului de lucru (organizarea timpului de lucru cu timp parțial, împărțirea locurilor de muncă, telemuncă, program de lucru flexibil, etc.) Elaborarea politicii privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Anual 2025-2029	Numărul măsurilor întreprinse pentru crearea unor spații de lucru care să respecte egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (organizarea birourilor, spații comune, toalete, etc.)	-Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați -Compartimentul Resurse umane
			Septembrie 2025	Existența procedurii	-Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați -Compartimentul Resurse umane
4.	Prevenirea hărțuirii sexuale și hărțuirea pe criterii de gen	Numirea responsabilului cu identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală	August 2025	Existența unei persoane responsabile cu identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală	-Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați -Compartimentul Resurse umane

	Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri	Septembrie 2025	Existența sistemului confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă	-Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați -Compartimentul Resurse umane
	Realizarea de acțiuni în scopul evitării și eliminării acțiunilor de hărțuire sexuală	Anual 2025-2029	Sensibilizarea în scopul evitării hărțuirii sexuale din partea persoanelor aflate în funcții de conducere sau a personalului	-Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați -Compartimentul Resurse umane
		Anual 2025-2029	Număr de persoane participante la acțiuni/sesiuni de informare	-Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați -Compartimentul Resurse umane