



**ACADEMIA ROMÂNĂ**

**Filiala Cluj-Napoca**

Adresă: Str. Republicii nr. 9, cod poștal 400015, Cluj-Napoca  
Tel.: 0264.592.363  
Fax: 0371.607.128  
E-mail: [secretariat@academia-cj.ro](mailto:secretariat@academia-cj.ro)  
Web: <http://acad-cluj.ro>

Nr. întreg. /508 / 06.02.2023

**Strategie și Planul de acțiune privind egalitatea de șanse  
și de tratament între femei și bărbați  
2023-2026**

**Conducerea Academiei Române Filiala Cluj Napoca** prin adoptarea prezentei strategii asigură cadrul organizatoric necesar aplicării la nivelul tuturor structurilor funcționale și în relația cu alte instituții și publicul larg a unui comportament care recunoaște faptul că femeile și bărbații trebuie să aibă responsabilități și drepturi egale, care să le garanteze un nivel de trai adecvat pentru ei și familiile lor, să le ofere siguranța de bază și care recunoaște drepturile omului și permite dezvoltarea creativității și atingerii împlinirii personale.

**Academia Română Filiala Cluj Napoca își asumă angajamentul să asigure un mediu organizațional prin care să sprijine egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, așa cum sunt acestea definite în legislația specifică.**

În elaborarea prezentei strategii și a planului aferent, la nivelul Academiei Române Filiala Cluj Napoca s-au avut în vedere prevederile legale existente, politicile, recomandările, exemplele și studiile de caz referitoare la discriminare, incluziune și egalitate de gen, inclusiv EU Strategy for Gender Equality 2020-2025.

**Abrevieri:**

EIGE – Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

PEG – Plan privind Egalitatea de Gen

## **Capitolul 1.Considerații generale privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.**

Problematica promovării egalității de șanse în viața socială pentru ambele sexe constituie o cerință esențială pentru societatea românească, fiind considerată o componentă esențială a preocupărilor pentru respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

România a transpus prevederile Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femeie ( CEDAW-1982). In sensul legii, **prin egalitate de șanse și de tratament între femeie și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin, respectiv feminin și tratamentul egal al acestora.**

**Agencia Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați** este garantul instituțional al respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al elaborării și implementării cadrului legislativ la nivel național. Rolul său este de a asigura implementarea și monitorizarea aplicării prevederilor **Legii nr.202/2022 privind egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.**

Pornind de la principiul egalității de șanse între femei și bărbați, este esențial ca femeilor și bărbaților să li se asigure în mod **REAL** egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la educație, formare, un loc de muncă și participarea la luarea de decizii publice și politice.

## **Capitolul 2.Definiții și delimitări conceptuale.**

**„Egalitatea dintre femei și bărbați** este considerată o problema de drepturi ale omului și o condiție, un indicator al dezvoltării și democrației axate pe om”. (EIGE)

**Egalitatea de șanse** se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de sex și gen:”Asemenea bariere sunt de cele mai multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare”. (EIGE)

**Sansele egale**, ca parte a setului de obiective de egalitate de gen, se bazează pe raționamentul că sunt necesare o serie întreagă de strategii, acțiuni și măsuri, pentru a redresa inegalități adânc înrădăcinate și persistente. (EIGE)

**Egalitatea de șanse și de tratament** între femei și bărbați presupune vizibilitate, autonomie, responsabilitățile și participare egală a celor două sexe la/în toate sferile vieții publice și private (1998-Consiliul Europei, Abordarea integratoare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați)

**Egalitatea de tratament** se referă la contextul în care nu există discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex și gen, inclusiv nu există tratament mai puțin favorabil al femeilor pe motive precum sarcina și maternitatea: ”Dispoziții favorabile pentru protecția femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea și măsuri pozitive în scopul de a atinge egalitatea de gen substanțială nu sunt contrare principiului tratamentului egal”. (EIGE)

**Egalitatea de tratament** presupune absența oricărei forme de discriminare. Actele de discriminare pot proveni de la angajator, de la organele de conducere ale angajatorului sau de la alți salariați. **Egalitatea de tratament** în cadrul relațiilor de muncă funcționează pe principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. ( Codul Muncii.art.5)

**Disparitatea salarială (diferența de remunerare) de gen** desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați. (EIGE)

**Egalitatea de gen** din perspectiva drepturilor, responsabilităților și oportunităților egale dintre femei și bărbați, fete și băieți „Egalitatea de gen nu înseamnă că femeile și bărbați vor deveni la fel, ci că drepturile, responsabilitățile și posibilitățile lor nu vor depinde de nașterea ca femeie sau bărbat. (EIGE). **Egalitatea de gen** presupune să fie luate în considerare atât interesele, nevoile și prioritățile femeilor cât și ale bărbaților, recunoscând în acest fel diversitatea diferitelor grupuri de femei și bărbați. **Egalitatea de gen** nu este o problemă a femeilor,ci ar trebui sa privească și să angajeze pe deplin atât bărbații cât și femeile.

**Abordarea integratoare de gen** „ nu presupune numai a face eforturi pentru promovarea egalității și a merge până la a pune în aplicare măsuri specifice pentru ajutarea femeilor, ci presupune și mobilizarea tuturor politicilor și măsurilor generale în mod specific, în scopul realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în stadiul de proiect, posibilele efecte asupra respectivei situații a femeilor și bărbaților ( perspectiva de gen).Aceasta presupune examinarea sistematică a măsurilor și politicilor și luarea în considerare a unor astfel de efecte posibile în definirea și punerea lor in aplicare. (EIGE)

**Rate de participare:** pe parcursul analizei diagnostic utilizăm ratele de participare ale unor grupuri specifice - ex. femei, bărbați, părinți singuri, etc. – ca procent din rata de participare totală. (Comisia Europeană , 1985)

**Statistici segregate pe sex :** colectarea și raportarea datelor statistice, ținând cont de variabila sex, pentru a facilita analiza comparativă a situației bărbaților și a femeilor din diferite domenii. (Comisia Europeană , 1986)

**Segregarea ocupațională orizontală** reprezintă tendința de a angaja bărbați și femei în ocupații diferite, din care rezultă domeniile feminizate și masculinizate.

**Segregarea ocupațională verticală** reprezintă tendința de a angaja bărbați și femei pentru poziții diferite în cadrul aceleiași profesii sau domeniu profesional. (EIGE)

**Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:**

- **principiul legalității**, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;
- **principiul respectării demnității umane**, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;
- **principiul cooperării și al parteneriatului**, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- **principiul transparenței**, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;
- **principiul transversalității**, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

### Capitolul 3. Cadrul legal

**Legea nr.202/2002** republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare.

**Hotărârea nr. 262/2019** Norme Metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

**Constituția României** prevede la **art.41, alin (4)**: la muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații.

**Ordonanța Guvernului nr.137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare.

**Legea - Cadru nr.153/2017** privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice - prevede la **art.6, punctul b**: principiul nediscriminării, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție.

**Legea nr.53/2003 – Codul muncii** prevede la :

- **art.5,alin 2**: Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

- **art.159, alin.3**: La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

## Capitolul 4. Obligațiile Academiei Române Filiala Cluj, în calitate de angajator

### 4.1 In ceea ce privește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii

- să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex, în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne;
- să prevadă în regulamentele interne sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a)-e) și la art. 11 din Legea 202/2002;
- să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
- să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

**Este interzisă discriminarea** prin utilizarea unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;

- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

**Maternitatea** nu poate constitui un motiv de discriminare.

**Nu sunt considerate discriminări:**

- măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului;
- acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;
- o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.

#### **4.2 In ceea ce privește egalitatea de șanse și de tratament referitor la accesul la educație, sănătate, cultură și la informare**

- Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare și, în general, la educația continuă.
- Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de asistență medicală și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății.

#### **4.3 In ceea ce privește egalitatea de șanse și de tratament referitor la participarea la luarea deciziilor**

- Promovarea și susținerea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și la luarea deciziilor și adoptarea măsurilor necesare pentru aceasta.
- Pentru realizarea în fapt a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, se asigură reprezentarea echitabilă și echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile decizionale.

## Capitolul 5. Drepturile angajaților în ceea ce privește

### egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

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 vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

**Angajații beneficiază de dreptul permanent de informare asupra drepturilor pe care le au:**

- **prin discriminare directă** se înțelege 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;



- **prin discriminare indirectă** se înțelege 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;
- **prin hărțuire** se înțelege 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;
- **prin hărțuire sexuală** se înțelege 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;
- **prin hărțuire psihologică** se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;
- **prin sex** desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;
- **prin gen** desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;
- **prin acțiuni pozitive** se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;
- **prin muncă de valoare egală** se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;
- **prin discriminare bazată pe criteriul de sex** se înțelege 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;

- **prin discriminare multiplă** se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;
- **prin statut familial** se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană;
- **prin stereotipuri de gen** se înțelege sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații;
- **prin statut marital** se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă.
- **prin bugetare din perspectiva de gen** se înțelege analiza bugetului public în vederea identificării impactului pe care îl are asupra vieții femeilor și bărbaților și alocarea resurselor financiare în vederea respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați;
- **prin violență de gen** se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. Violența de gen împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat. Violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violența domestică, violența sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane și prostituția forțată.
- **prin «concediu de îngrijitor»** se înțelege un concediu pentru lucrători în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie ca lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru;
- **prin sintagma «formule flexibile de lucru»** se înțelege posibilitatea lucrătorilor de a-și adapta programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

## Capitolul 6. Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex

Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

### Diagnoza:

La nivelul Filialei din Cluj-Napoca a Academiei Române din numărul de angajați încadrați în muncă la data de 31.12.2022 de 246 persoane, un număr de 126 sunt femei și 120 sunt bărbați, deci se poate afirma ca **exista echilibru de gen**.

La nivelul unității nu sunt încadrați momentan angajați care își asumă identități non binare.

Conducerea Filiala din Cluj-Napoca a Academiei Române este asigurată prin 3 funcții de conducere, 1 ocupată de o femeie și 2 de bărbați

Cele 7 institute/centre de cercetare și cele 3 colective de cercetare, Biblioteca din Cluj-Napoca a Academiei Române, cu filiale la Blaj și Năsăud sunt conduse de bărbați.

Biroul filialei este format din 5 bărbați.

### Concluzie:

- distribuția în funcție de gen a pozițiilor la nivelul instituție nu relevă discriminări.
- este utilă analiza comparativă pe cele 2 sexe a obiectivelor individuale de dezvoltare a carierei în ceea ce privește accesarea la funcțiile de conducere, pentru a identifica dacă există inegalități și discriminări.

## STRATEGIA PRIVIND EGALITATEA DE GEN

2023-2026

**Academia Română Filiala Cluj Napoca** promovează o cultură instituțională a diversității și non-discriminării, o atmosferă de lucru pozitivă, care stimulează libera exprimare, creativitatea și autonomia, astfel încât egalitatea de gen este o rezultată a acestei culturi organizaționale.

Strategia de gen a fost concepută pe **4 arii majore de intervenție**, pentru care au fost definite obiective specifice:

Nr. crt.	Aria de intervenție	Obiectiv
I	Promovarea egalității de gen în recrutare și de-a lungul carierei	Promovarea egalității de gen în recrutarea personalului științific și administrativ
II	Promovarea egalității de gen în structurile de conducere și în procesele de luare a deciziei	Promovarea egalității de gen în procesele și practicile de promovare și luare a deciziei
III	Prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii sexuale	Creșterea conștientizării importanței egalității de gen și întărirea atitudinii pozitive față de diversitate în cultura organizațională
IV	Echilibru carieră –viață privată în cultura organizațională	Susținerea integrării coerente a carierei și vieții private
		Promovarea egalității de gen în cultura organizațională

# PLANUL PRIVIND EGALITATEA DE GEN (PEG)

2023-2026

## ARIA DE INTERVENTIE I - Promovarea egalității de gen în recrutare și de-a lungul carierei

### Obiectiv 1 : Promovarea egalității de gen în recrutarea personalului științific și administrativ

**Măsura 1** - Reexaminarea /revizuirea procedurilor de angajare, astfel încât să includă principiul egalității de gen, anunțurile de angajare vor evita formulările de tip discriminator

#### **Indicatori:**

1. număr de proceduri revizuite.
2. modelul de anunț de angajare elaborat care să fie neutru din punct de vedere al discriminărilor de gen.

**Responsabil implementare** –Resurse Umane – Salarizare

### Măsura 2 – Promovarea de cursuri și formări privind egalitatea de gen

#### **Indicatori:**

1. număr participări la cursuri și formări privind egalitatea de gen în rândul angajaților
2. număr angajați noi care au fost informați cu privire la Strategie și Planul privind Egalitatea de Gen, adoptate la nivelul unității

**Responsabil implementare** – conducerea instituției pentru indicatorul nr.1 și Resurse Umane – Salarizare pentru indicatorul 2.

## **ARIA DE INTERVENTIE II - Promovarea egalității de gen în structurile de conducere și în procesele de luare a deciziei**

### **Obiectiv 1 : Promovarea egalității de gen în procesele și practicile de promovare și luare a deciziei**

**Măsura 1** - Reexaminarea /revizuirea procedurilor interne, astfel încât să includă principiul egalității de gen

#### **Indicatori:**

1. număr de proceduri revizuite.

**Responsabil implementare** –Resurse Umane – Salarizare

**Măsura 2** – introducerea în baza de date a angajaților a informațiilor privind numărul și vârsta copiilor ( pe baza acordului angajaților)

#### **Indicatori:**

1. baza de date a angajaților completată cu informațiile menționate mai sus.

**Responsabil implementare** –Resurse Umane – Salarizare

**Măsura 3** – colectarea anuală a opiniilor angajaților asupra măsurilor posibile pentru îmbunătățirea respectării principiului egalității de gen și a satisfacției pentru măsurile implementate, dacă este cazul

#### **Indicatori:**

- 1 cercetări anuale .

**Responsabil implementare** – conducerea instituției

**Măsura 4**– corelarea Planului privind Egalitatea de Gen cu alte documente strategice

#### **Indicatori:**

- 1 număr revizuirii periodice ale documentelor strategice.

**Responsabil implementare** – conducerea instituției

## **ARIA DE INTERVENTIE III – Prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii sexuale**

### **Obiectiv 1 : Creșterea conștientizării importanței egalității de gen și întărirea atitudinii pozitive față de diversitate în cultura organizațională**

**Măsura 1** – Organizarea de dezbateri având următoarele teme: discriminarea, violența, hărțuirea, hărțuirea sexuală

#### **Indicatori:**

- 1 număr de participanți la dezbaterile organizate pe aceasta tema

**Responsabil implementare** – conducerea instituției

**Măsura 2** – revizuirea Codului Etic din perspectiva combaterii discriminării sexuale, violenței de gen și hărțuirea sexuală

**Indicatori:** raport asupra Codului Etic din perspectiva combaterii discriminării sexuale, violenței de gen și hărțuirea sexuală

**Responsabil implementare** – conducerea instituției

## **ARIA DE INTERVENTIE IV - Echilibru carieră-viață privată și cultura organizațională**

### **Obiectiv 1: Susținerea integrării coerente a carierei și vieții private**

**Măsura 1** – Utilizarea mijloacelor electronice pentru creșterea flexibilității în muncă și planificarea /eficientizarea întâlnirilor de lucru

#### **Indicatori:**

- 1 procedura referitoare la utilizarea mijloacelor electronice de muncă

**Responsabil implementare** – Resurse Umane – Salarizare

**Măsura 2** – Susținerea unui program de lucru flexibil, inclusiv posibilitatea lucrului cu jumătate de normă sau la distanță

#### **Indicatori:**

- 1 procedura referitoare la aranjamentele flexibile de muncă

**Responsabil implementare** – Resurse Umane – Salarizare

## **Obiectiv 2: Promovarea egalității de gen în cultura organizațional**

**Măsura 1** – Stabilirea unei/unor poziții specifice, care să asigure monitorizarea implementării Planului privind Egalitatea de gen

### **Indicatori:**

- 1 poziția/pozițiile responsabile de monitorizarea implementării Planului privind Egalitatea de gen

**Responsabil implementare** – conducerea instituției

**Măsura 2** – Stabilirea unei/unor poziții specifice, care să asigure monitorizarea implementării Planului privind Egalitatea de gen

### **Indicatori:**

- 1 procedura referitoare la monitorizarea implementării Planului privind Egalitatea de Gen

**Responsabil implementare** – conducerea instituției

## **Monitorizarea și evaluarea Planului privind Egalitatea de Gen ( PEG)**

Prezentul Plan privind Egalitatea de Gen ( PEG) se va implementa în următorii 3 ani.

Implementarea se va monitoriza prin grija conducerii instituției, care va dispune evaluări periodice și va adopta măsuri corective de câte ori este necesar.

Angajații care au acces la informații cu caracter personal urmare îndeplinirii unor atribuții care decurg din PEG sunt obligați să respecte confidențialitatea informațiilor și să le prelucreze în așa fel încât să nu se poată identifica identitatea personalului

Rapoartele/ analizele care se vor realiza în baza prezentului plan sunt pentru **utilizarea internă, exclusiv la nivelul Academiei Române Filiala Cluj** și doar în scopul clar definit pentru care au fost generate.

**Președinte Academia Română Filiala Cluj Napoca**

**Academician Doru Pamfil**

