



Academia de Științe Agricole și Silvici "Gheorghe Ionescu-Șișești"
Institutul de Cercetare – Dezvoltare pentru
Industrializarea și Marketingul Produselor Horticole – „HORTING”

România, București, sector 4, Cod 041715, Drumul Gilăului 5N

Telefon: 021.460.34.40, fax:021.460.07.25

e-mail: horting@gmail.com; www.horting.ro



APROB

DIRECTOR,

Ec. Constantin ȘTEFAN



PLANUL DE EGALITATE DE GEN (PEG)

AL INSTITUTULUI DE CERCETARE - DEZVOLTARE PENTRU INDUSTRIALIZAREA ȘI MARKETINGUL PRODUSELOR HORTICOLE - HORTING

I. INTRODUCERE

Problematika 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.

Pornind de la principiul egalității de șanse între femei și bărbați, este esențial pentru România ca femeilor și bărbaților să li se asigure în mod real egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la educație, formare și un loc de muncă și participarea la luarea de decizii, astfel că legislația națională garantează drepturile egale ale cetățenilor de a participa la viața economică și socială, de a se pregăti și forma într-o anumită profesie, de a se angaja și de a beneficia de protecție socială în anumite situații, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, reprezentând actul normativ care definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Institutul De Cercetare - Dezvoltare Pentru Industrializarea și Marketingul Produselor Horticole - Horting își asumă angajamentul de a asigura un mediu organizațional pentru a sprijini egalitatea de gen și o cultură incluzivă.

Prezentul document stabilește liniile directoare ale Planului de acțiune menit să asigure egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare.

II. DEFINIȚII ȘI DELIMITĂRI CONCEPTUALE

"**Egalitatea dintre femei și bărbați** este considerată o problemă de drepturi ale omului și o condiție, un indicator al dezvoltării și democrației axate pe om" - Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (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 de gen: "Asemenea bariere sunt de multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentării sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare" (EIGE).

"**Șansele 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 având înrădăcinate și persistente." (EIGE)

Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați presupune vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la / în toate sferele vieții publice și private (1998 - Consiliul European, Abordarea integratoare a egalității de șanse 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 un 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 cu 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. Potrivit art. 5 din Codul Muncii, "în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii"; "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".

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

EIGE definește **egalitatea de gen** din perspectiva drepturilor, responsabilităților și oportunităților egale pentru femei și bărbați, fete și băieți: "Egalitatea de gen nu înseamnă că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci că drepturile și responsabilitățile și posibilitățile lor nu vor depinde de nașterea ca femeie sau ca bărbat."

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 de bărbați. Egalitatea de gen nu este o problemă a femeilor, ci ar trebui să privească și să angajeze pe deplin atât bărbații, cât și femeile.

Egalitatea de gen: în societate, femeile și bărbații nu au aceleași roluri, resurse, nevoi și interese. Nu participă în mod egal la luarea deciziilor. Valorile atribuite muncii femeilor și muncii bărbaților nu sunt aceleași; aceste diferențe variază de la o societate la alta, de la o cultură la alta și sunt denumite "diferențe de gen". (EIGE)

Segregarea ocupațională: segregarea ocupațională orizontală reprezintă tendința de a angaja bărbații și femeile în ocupații diferite, din care rezultă tendința spre crearea domeniilor feminizate și masculinizate. Segregarea ocupațională verticală reprezintă tendința de a angaja bărbații și femeile 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:

a) **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;

b) **Principiul respectării demnității umane**, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;

c) **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;

d) **Principiul transparenței**, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;

e) **Principiul transversalității**, potrivit căruia politicile și programele publice care apară 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.

III. CADRUL LEGAL NAȚIONAL

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, reprezintă actul normativ care definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Potrivit acestui act normativ, prin egalitate 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;
- . angajarea 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 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.

Legea nr. 202/2002 reglementează egalitatea de șanse între femei și bărbați având o aplicabilitate generală, pentru toate persoanele, atât în sectorul public, cât și în cel privat. Ea prevede obligativitatea pentru angajatori a introducerii în regulamentele interne a dispozițiilor care să interzică discriminarea pe criterii de sex. De asemenea, angajații beneficiază de dreptul permanent la informare asupra drepturilor pe care le au prin afișare în locuri vizibile, după cum urmează:

- a) 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;
- b) 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.

De asemenea, Legea nr. 202/2002 cuprinde prevederi care reglementează protecția maternității, hărțuirea sau hărțuirea sexuală, după cum urmează:

- a) Nu sunt considerate discriminări măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării, acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de bărbați sau femei. Este permisă diferența de tratament bazată pe o caracteristică de sex, în situația în care aceasta reprezintă o cerință profesională specifică, determinată de natura activităților profesionale specifice.
- b) 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;
- c) 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;
- d) 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;
- e) Prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;
- f) Prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;
- g) Acțiunile pozitive reprezintă 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;
- h) 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;
- i) 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;
- j) Prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

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

Legea 53/2003 privind Codul muncii, republicată, prevede următoarele: 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.”, la 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.”;

Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, art. 6 prevede că sistemul de salarizare reglementat prin această lege are la bază anumite principii, printre care și 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) și principiul egalității (prin asigurarea de salarii de bază egale pentru munca cu valoare egală).

Ținând cont de prevederile tuturor reglementărilor internaționale și naționale, conducerea institutului a luat în considerare:

- revizuirea politicilor și procedurilor existente, pentru a face relevant genul și dezvoltarea altelor noi care să acopere toate domeniile de intervenție identificate;
- instruirea și educarea personalului cu privire la egalitatea de gen;
- comunicarea activă și eficientă a acțiunilor și măsurilor relevante de gen;
- dezvoltarea Strategiei de egalitate de gen și a Planului de egalitate de gen (PEG) pentru 2023-2025, cu acțiuni clare.

Conducerea entității s-a angajat în susținerea și promovarea valorilor egalității de gen, luând toate măsurile pentru elaborarea, implementarea și monitorizarea Planului de Egalitatea de Gen 2023 - 2025 care evidențiază „necesitatea ca femeile să beneficieze pe deplin și în mod egal de toate drepturile omului și libertățile fundamentale, precum și de necesitatea realizării egalității de gen”.

Va fi desemnat Responsabilul de egalitate de gen (EG) la nivelul institutului, cu următoarele atribuții:

- contribuie la crearea, implementarea, monitorizarea și evaluarea PEG;
- se implică și cooperează cu părțile interesate de la toate nivelurile pentru a asigura implementarea acțiunilor PEG
- contribuie la creșterea gradului de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în institut;
- evaluează progresul privind egalitatea de gen în institute.

Plan de acțiune egalitatea de gen 2023-2025				
Domenii de intervenție/ Obiective	Măsuri	Indicatori	Responsabili	Termene de realizare
1. POLITICA DE EGALITATE DE GEN				
Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen	Numirea unui responsabil privind egalitatea de gen	Decizie privind responsabilul pentru egalitate de gen	Director	Febr. 2023
	Elaborarea și aprobarea Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Planul de acțiune	Director Responsabil pentru egalitate de gen	Febr. 2023

Plan de acțiune egalitatea de gen 2023-2025				
Domenii de intervenție/ Obiective	Măsuri	Indicatori	Responsabili	Termene de realizare
	Implementarea Planului de acțiune	Analiza anuală a implementării Planului de acțiune	Responsabil pentru egalitate de gen	Anual, în luna decembrie
2. COMUNICARE, LIMBAJ, IMAGINE				
Promovarea egalității de gen și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriile de gen	Comunicarea la nivelul organizației privind dezvoltarea planului de acțiune și a politicii de egalitate de gen	Nr. comunicări scrise către personalul organizației Nr. acțiuni anuale de informare a angajaților cu privire la egalitatea de gen	Responsabil pentru egalitate de gen	Anual
3. CARIERA PROFESIONALĂ: REPREZENTAREA ECHILIBRATĂ A FEMEILOR ȘI BĂRBAȚILOR ȘI ASIGURAREA CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ				
Proceduri interne privind recrutarea și selecția noilor angajați, formarea continuă și dezvoltarea carierei, organizarea muncii și a mediului de lucru	Revizuirea procedurii interne privind recrutarea și selecția personalului	% femei și bărbați angajați % femei și bărbați care dețin funcții de conducere % femei și bărbați pe categorii și niveluri de remunerare	Responsabil pentru egalitate de gen Personal Resurse Umane	Dec. 2023, de câte ori este cazul
	Revizuirea procedurii interne privind instruirea-formarea profesională	% femei și bărbați care dețin funcții de conducere % femei și bărbați care beneficiază de formare profesională		
	Revizuirea procedurilor în domeniul securității și sănătății în muncă incluzând principiul egalității de gen (asigurarea		Numărul măsurilor întreprinse pentru asigurarea egalității de gen pentru sănătate și securitate în muncă	Responsabil pentru egalitate de gen Responsabil SSM

**Plan de acțiune egalitatea de gen
2023-2025**

Domenii de intervenție/ Obiective	Măsurile	Indicatori	Responsabili	Termene de realizare
	condițiilor optime la locul de muncă)			
	Analiza periodică pentru verificarea aplicării principiului remunerării egale pentru muncă egală între femei și bărbați	Asigurarea egalității în remunerare	Responsabil pentru egalitate de gen Personal Resurse Umane	
4. ECHILIBRUL ÎNTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI VIAȚA PRIVATĂ SAU DE FAMILIE				
Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie	Includerea și aplicarea dispozițiilor legale pentru: concediul de maternitate, concediul de creștere și îngrijirea copilului, concediu paternal, maternitatea, îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente aflate în îngrijire și alte tipuri de concedii familiale	Existența și numărul măsurilor adoptate în vederea asigurării concilierii vieții profesionale cu cea personală	Responsabil pentru egalitate de gen Personal Resurse Umane	Anual, de câte ori este cazul
	Asigurarea modalităților speciale de organizare a timpului de lucru (timp de lucru parțial, telemuncă,			

**Plan de acțiune egalitatea de gen
2023-2025**

Domenii de intervenție/ Obiective	Măsuri	Indicatori	Responsabili	Termene de realizare
	program de lucru flexibil etc.)			

5. COMBATEREA HĂRȚUIRII BAZATE PE GEN

Prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea și discriminarea pe criterii de gen 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 tot întreg parcursul derulării acestor proceduri	Existența sistemului confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea și discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă	Responsabil pentru egalitate de gen	Dec. 2024
--	--	---	-------------------------------------	-----------