
	<p>MINISTERUL CERCETĂRII, INOVĂRII ȘI DIGITALIZĂRII INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU PEDOLOGIE, AGROCHIMIE ȘI PROTECȚIA MEDIULUI – ICPA București Bd. Mărăști, nr. 61, cod poștal 011464, sect.1, București, ROMÂNIA Cont: RO72RZBR0000060000671307 – Raiffeisen BANK Agenția Dorobanți Cont: RO31TREZ7005069XXX002614 – ATCP Municipiul București Cod fiscal RO 18107639; Reg. Comerțului: J40/18719/2005 Tel.: +40 - 021.318.43.49; Fax: +40 - 021.318.43.48 Web: https://www.icpa.ro/ ; E-mail: office@icpa.ro</p>	   
---	---	--

Aprobat,
DIRECTOR GENERAL,
Dr. Carmen-Irina CALCIU

PLANUL DE ACȚIUNE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

în cadrul

**INSTITUTULUI NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU PEDOLOGIE,
AGROCHIMIE ȘI PROTECȚIA MEDIULUI – ICPA BUCUREȘTI,**

implementat în conformitate cu prevederile

**COMUNICĂRII COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL
ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR**

O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025

COM/2020/152 final și

**STRATEGIEI NAȚIONALE privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei
și bărbați în perioada 2022-2027**

PILONUL EGALITATE DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

București, 2022

Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului – ICPA BUCUREȘTI 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 din sistemul de cercetare;***
- ***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 angajații ICPA;***
- ***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.

INCDPAPM-ICPA București 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 INCDPAPM-ICPA București, redat în Anexa 1 a prezentului document cuprinde detalierea activităților asumate de ICPA pentru îndeplinirea obiectivelor propuse, indicatori (ținte), 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 INCDPAPM-ICPA București, 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 INCDPAPM-ICPA București sunt detaliate în tabelul următor:

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

Procese	Ațiuni	Termen	Responsabil
0. Activități preliminare	- numire Responsabil egalitate de șanse; - revizuirea documentelor interne: Regulament intern, Codul de etică și conduită profesională; - diagnoza: colectarea datelor și analiza situației inițiale; - întocmirea Planului de acțiune.	Septembrie, 2022	Director General Responsabil egalitate de șanse, RU
1. Audit	- colectare de date; - analiza datelor.	Anual	Responsabil egalitate de șanse, RU
2. Planificare	- obiective și ținte; - plan de acțiuni și măsuri; - resurse; - responsabilități; - termene.	Septembrie, 2022	Responsabil egalitate de șanse RU Director General
3. Implementare	- acțiuni de conștientizare și - acțiuni de instruire.	Anual	Responsabil egalitate de șanse, RU Șefi laborator Director General
4. Monitorizare și Evaluare	- indicatori de măsură; - revizii și îmbunătățire continuă.	Anual	Responsabil egalitate de șanse, RU Șefi laborator Director General

PLANUL DE ACȚIUNE pentru implementarea Strategiei privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați

în cadrul

INSTITUTULUI NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU PEDOLOGIE, AGROCHIMIE ȘI PROTECȚIA MEDIULUI – ICPA BUCUREȘTI

Măsurile / Rezultate ale acțiunilor	Indicatori	Procedura de monitorizare și evaluare	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Riscuri
Obiectiv general 1						
<i>Prevenirea și combaterea stereotipurilor de sex și gen din sistemul de cercetare</i>						
Obiectiv Specific: 1.1						
Eliminarea factorilor care conduc la dezechilibre de sex și gen în domeniile de cercetare aplicabile ICPA						
1.1.1. Identificarea cauzelor care conduc la dezechilibre de sex și gen în participarea la activitățile de cercetare-dezvoltare și la cele conexe domeniului de activitate.	Raport de cercetare	Cercetare calitativă și cantitativă Raport analiză	2022	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul ICPA Personal cu expertiză în domeniu	Lipsa de implicare a persoanelor responsabile
1.1.2. Realizarea de acțiuni în scopul eliminării dezechilibrelor de sex și gen în ICPA	Program de măsuri 0 cazuri de dezechilibre identificate	Cercetare calitativă și cantitativă Raport analiză	Anual, începând din 2023	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul ICPA Personal cu expertiză în domeniu	Lipsa de implicare a persoanelor responsabile
Obiectiv Specific: 1.2						
Eliminarea stereotipurilor de sex și gen privind rolurile și responsabilitățile femeilor și bărbaților în familie și în societate, prin măsuri adecvate de informare						
1.1.1. Program anual de informare a angajaților privind respectarea dreptului la tratament egal pentru persoane supuse discriminărilor multiple (dizabilitate, etnie, statut socio-economic, migrație, orientare sexuală și religie).	Număr de angajați informați	Proces verbal al ședințelor de informare / Lista de prezență	Anual	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul ICPA Personal cu expertiză în domeniu	Interes scăzut de participare a angajaților

Măsurile / Rezultate ale acțiunilor	Indicatori	Procedura de monitorizare și evaluare	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Riscuri
OBIECTIV GENERAL 2						
<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>						
Obiectiv Specific: 2.1						
Promovarea perspectivei de gen în politicile de ocupare, remunerare, promovare și formare profesională						
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	Cercetare calitativă și cantitativă Raport analiză	Anual	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul ICPA 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	Cercetare calitativă și cantitativă Raport analiză	Anual	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul ICPA Personal cu expertiză în domeniu	Lipsa de implicare a persoanelor responsabile
Obiectiv Specific: 2.2						
Consolidarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați						
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 ICPA Personal cu expertiză în domeniu	Lipsa de implicare a persoanelor responsabile
Obiectiv Specific: 2.3						
Promovarea unui mediu non-discriminatoriu și inclusiv la locul de muncă						
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)	Număr de angajați instruiți	Proces verbal al ședințelor de informare / Lista de prezență	2023	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul ICPA Personal cu expertiză în domeniu	Lipsa formatorilor specializați în domeniu

Măsurile / Rezultate ale acțiunilor	Indicatori	Procedura de monitorizare și evaluare	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Riscuri
și promovare)						
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 ședințelor de informare / Lista de prezență	Anual	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul ICPA 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 ICPA	2023	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul ICPA Personal cu expertiză în domeniu	Lipsa de implicare a persoanelor responsabile
OBIECTIV GENERAL 3						
<i>Asigurarea unui echilibru între viața profesională și viața privată pentru angajații ICPA</i>						
Obiectiv Specific: 3.1						
Creșterea gradului de conștientizare a angajaților ICPA în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și viața privată						
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 ICPA	2023	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul ICPA 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 ICPA Personal cu expertiză în domeniu	Interes scăzut de participare a angajaților
Obiectiv Specific: 3.2						
Prevenirea factorilor ce determină fenomene precum uzura și extenuarea la locul de muncă						
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 ICPA Personal cu	Interes scăzut de participare a

Măsurile / Rezultate ale acțiunilor	Indicatori	Procedura de monitorizare și evaluare	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Riscuri
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
OBIECTIV GENERAL 4						
<i>Participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de decizie și în funcții de conducere</i>						
Obiectiv Specific: 4.1						
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 ICPA						
4.1.1. Realizarea unei analize privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în poziții de decizie în ICPA	Raport analiză	Cercetare calitativă și cantitativă Raport analiză	2023	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul ICPA 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 ICPA 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	2023	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul ICPA Personal cu expertiză în domeniu	Lipsa de implicare a persoanelor responsabile
Obiectiv General 5						
<i>Prevenirea hărțuirii sexuale și a hărțuirii pe criterii de gen la locul de muncă</i>						
Obiectiv Specific: 5.1						
Creșterea gradului de conștientizare a angajaților ICPA în ceea ce privește fenomenele de discriminare și hărțuirea sexuală						
5.1.1 Instruire privind fenomenele de discriminare (incluzând limbajul	Număr participanți la	Proces verbal al ședințelor de	Anual	RU, Comisia de etică,	Bugetul ICPA Personal cu	Interes scăzut de participare a

Măsurii / Rezultate ale acțiunilor	Indicatori	Procedura de monitorizare și evaluare	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Riscuri
discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen) și hărțuirea sexuală	campaniile de instruire	informare / Lista de prezență		Responsabil egalitate de șanse	expertiză în domeniu	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 ICPA	Anual	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul ICPA Personal cu expertiză în domeniu	Lipsa de implicare a persoanelor responsabile
Obiectiv General 6						
<i>Monitorizare și evaluare</i>						
Obiectiv Specific: 6.1						
Evaluarea anuală a stadiului implementării și a conformității activităților asumate prin Planul de acțiune						
6.1.1. Realizarea auditului anual	Raportul de audit	Cercetare calitativă și cantitativă	Anual	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul ICPA Personal cu expertiză în domeniu	Lipsa de implicare a persoanelor implicate
Obiectiv specific: 6.2						
Monitorizarea și raportarea gradului de implementare a Planului de acțiune						
6.2.1. Monitorizarea stadiului de realizarea măsurilor cuprinse în Planul de acțiune; raportarea prin publicarea pe site-ul ICPA și la cerere, conform reglementărilor legale	Raport anual privind gradul de implementare a activităților	Cercetare calitativă și cantitativă	Anual	Responsabil egalitate de șanse	Bugetul ICPA Personal cu expertiză în domeniu	Lipsa de implicare a persoanelor responsabile