

**STAȚIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE AGRICOLĂ
PITEȘTI**

**PLAN DE EGALITATE DE GEN
2023 -2026**

CUPRINS

1. Introducere	3
2. Contextual actual al egalității de gen la nivelul Uniunii Europene și la nivel național	3
3. Incluziune și oportunități egale la S.C.D.A. Pitești.....	4
4. Analiza datelor colectate.....	4
5. Strategia și planul.....	5

Introducere

Stațiunea de Cercetare – Dezvoltare Agricolă Pitești, Argeș, este instituție publică, cu personalitate juridică, care desfășoară activități de cercetare strategică, fundamentală și aplicativă în domeniul culturii plantelor de câmp.

Planul de Egalitate de Gen ce urmează să fie implementat de către S.C.D.A. Pitești în perioada 2023 – 2026, reprezintă primul pas dintr-un demers mai amplu pe care S.C.D.A. Pitești și l-a asumat pentru a promova egalitatea în cadrul instituției.

Planul de Egalitate de Gen 2023-2026 reprezintă dovada angajamentului luat de factorii de decizie ai S.C.D.A. Pitești Albota, de a contribui la asigurarea integrării egalității de gen în toate politicile S.C.D.A. Pitești și de a reduce posibilele decalaje dintre angajamentele asumate la nivel național și European în domeniul egalității de gen, ca factori-cheie pentru o dezvoltare durabilă a comunității academice, inclusiv din punct de vedere social, instituțional și economic.

Planul de egalitate de gen (PEG) pentru 2023-2026 a fost elaborat de S.C.D.A. Pitești luând în considerare întreg personalul care lucrează pentru și studiază în instituția noastră, și propune o serie de planuri și acțiuni menite să combată discriminarea de gen și să promoveze egalitatea de gen, în special în ceea ce privește accesul la programele și activitățile de cercetare din cadrul S.C.D.A. Pitești, recrutarea și ocuparea forței de muncă, promovarea, și relațiile cu terții.

Prin Implementarea misiunii și valorilor asumate, PEG va asigura egalitatea și diversitatea cunoștințelor și dobândirea de competențe pentru toți. Obiectivele PEG sunt concretizate prin acțiuni specifice care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile.

Contextul actual al strategiei de egalitate de gen la nivel european și național

La nivel internațional există un angajament ferm al României, ca stat membru al Organizației Națiunilor Unite (ONU) și Uniunii Europene (UE) privind egalitatea de gen, asumat prin obiectivul 5 al **Agendei de dezvoltare Durabila 2030**.

Strategia UE privind egalitatea de gen se aliniază angajamentului Comisiei UE de a realiza o Uniune a egalității. Obiectivele-cheie sunt: încetarea violenței împotriva femeilor; combaterea stereotipurilor de gen; eliminarea disparităților de gen de pe piața forței de muncă; asigurarea unei participări egale a femeilor și a bărbaților în diferite sectoare ale economiei; eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați și a disparităților de gen în ceea ce privește pensiile; eliminarea discrepanțelor de gen în ceea ce privește asumarea responsabilităților familiale și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică.

În România, politica privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între femei și bărbați a fost legiferată pentru prima dată în 2002, în timp ce principalul organism guvernamental pentru egalitatea de șanse a fost înființat ca agenție națională în 2005.

În 2002, Parlamentul a adoptat Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, care s-a concentrat în mod special pe egalitatea de gen (Legea egalității de gen). Printre alte măsuri, legea prevede acțiuni pozitive care promovează egalitatea de gen ca „acțiuni speciale care sunt adoptate cu caracter temporar pentru a accelera realizarea în practică a egalității de șanse între femei și bărbați” (articolul 4 litera (e)), admise numai în cazul în care „vizează protejarea anumitor

categorii de femei sau bărbați, și nu a femeilor ca grup în comparație cu bărbații” (articolul 6 alineatul (5) litera (b)).

Cea mai înaltă responsabilitate pentru egalitatea de gen revine Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), înființată în 2002.

Incluziune și oportunități egale în cadrul S.C.D.A. Pitești

S.C.D.A. Pitești va adopta măsuri specifice pentru integrarea egalității de gen în toate procesele sale instituționale, asigurând astfel o cultură organizațională incluzivă bazată pe conștientizarea importanței genului în:

- dezvoltarea competențelor individuale;
- îmbunătățirea proceselor și structurilor decizionale prin eliminarea inegalităților;
- recrutare și evoluția carierei;
- diversificarea proceselor de cercetare.

Egalitatea dintre femei și bărbați este una dintre valorile fundamentale promovate și protejate de S.C.D.A. Pitești, care urmărește ca toți membrii instituției, indiferent de sex sau identitate de gen, să beneficieze de aceleași oportunități, drepturi și obligații.

S.C.D.A. Pitești își propune să asigure egalitate de șanse/aceleași oportunități între femei și bărbați în activitățile de cercetare, administrare și conducere, asigurarea unor condiții de muncă egale, acces nediscriminatoriu la cursuri și programe de studiu la toate nivelurile, indiferent de sex.

Analiza datelor colectate

- La nivelul anului 2023, dintre cei 38 de angajați, 23 erau femei și 15 bărbați.
- În total, în 2023, erau 4 poziții de management, 1 cercetător științifici gradul I (CS I), 1 cercetător științifici gradul III (CS III), 1 cercetător științifici (CS) și 7 asistenți de cercetare.

Analiza cantitativă a datelor a ilustrat următoarele aspecte:

- Pozițiile superioare de management la nivelul S.C.D.A. Pitești sunt ocupate de bărbați (3) și de femei (3), existând un echilibru de gen la nivelul conducerii.
- Numărul bărbaților (2) asistenți de cercetare la nivelul colectivelor de cercetare din cadrul S.C.D.A. Pitești este mai mic decât numărul femeilor (5);
- Numărul femeilor (21) din cadrul S.C.D.A. Pitești îl depășește pe cel al bărbaților (14);

Prin Planul de Egalitate de Gen, S.C.D.A. Pitești își propune să se alinieze demersurilor europene de a promova incluzivitatea, egalitatea și cooperarea, contribuind astfel la materializarea angajamentului Uniunii Europene de a realiza o „Uniune a egalității”. Astfel, S.C.D.A. Pitești continuă să promoveze o cultură organizațională incluzivă prin evidențierea importanței și impactului pozitiv al respectării principiilor egalității de gen.

Direcțiile de acțiune propuse și adoptate în prezentul PEG se concentrează pe:

- Asigurarea de oportunități profesionale egale pentru angajații S.C.D.A. Pitești prin adoptarea unor măsuri adecvate pentru prevenirea inegalităților;
- Promovarea respectului reciproc și crearea unui mediu de lucru plăcut, în care angajații să fie capabili să se exprime și să se dezvolte în mod liber;

- Valorizarea diversității și incluziunii ca factori importanți în consolidarea sentimentului de apartenență la comunitatea S.C.D.A. Pitești, dar și ca surse benefice pentru dezvoltarea individuală și organizațională;
- Îmbunătățirea produselor și proceselor de cercetare și inovare prin adoptarea dimensiunii de gen atât în formarea grupurilor de lucru, dar și prin conștientizarea și dezvoltarea unui set de valori cuprinzător, orientat spre nevoile ambelor genuri.

Pe baza analizelor realizate și pe baza recomandărilor și politicilor europene și naționale, S.C.D.A. Pitești a dezvoltat și adoptat prezenta Strategie de gen, însoțită de planul de implementare. Stațiunea de Cercetare - Dezvoltare Agricolă Pitești - Albota, Argeș, prin aprobarea prezentei strategii privind egalitate de gen și a planului asociat, a decis includerea în atribuțiile unuia dintre salariați și a celei de Responsabil pentru egalitatea de gen (REG) în cadrul instituției.

Rolul responsabilului de gen va fi să urmărească activ implementarea Planului pentru egalitate de gen, să semnaleze eventuale dificultăți în implementarea sa conducerii institutului și să centralizeze propunerile de îmbunătățire a planului, pe măsură ce acestea apar. Responsabilul pentru egalitate de gen va urmări dezvoltările la nivelul legislației (naționale și europene), planurile și strategiile instituțiilor similare, având obligația de a semnală conducerii S.C.D.A. Pitești ajustările necesare SEG/PEG în această privință.

Strategia de gen 2023 - 2026

Zona de intervenție	Obiective
Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională.	Sprrijin în dobândirea unui echilibru între carieră și viața personală și promovarea egalității de gen în cultura instituțională a S.C.D.A. Pitești
Echitate de gen în leadership și în luarea deciziilor	Promovarea egalității de gen în procesele și practicile instituționale în leadership și procesele de luare a deciziilor în cadrul S.C.D.A. Pitești.
Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră.	Promovarea egalității de gen în recrutare și evoluția în carieră a personalului S.C.D.A. Pitești.

Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și în conținutul educațional	Consolidarea perspectivei de gen în procesul de cercetare S.C.D.A. Pitești.
Măsurile împotriva violenței bazate pe gen și a hărțuirii sexuale	Creșterea gradului de conștientizare a importanței egalității de gen, respectiv definirea limitelor și a conceptelor.

Planul pentru egalitate de gen 2023 -2026

Zona de intervenție	Obiective	Măsuri	Indicatori	Responsabili pentru implementare
1.Echilibrul între viața profesională și cea personală	Sprijin în dobândirea unui echilibru între carieră și viață personală și promovarea egalității de gen în cultura instituțională a S.C.D.A. Pitești	Utilizarea mijloacelor electronice pentru creșterea flexibilității în muncă și planificarea / eficientizarea întâlnirilor de lucru	Procedură elaborată legată de utilizarea mijloacelor electronice în muncă	Conducerea S.C.D.A. Pitești, REG
		Susținerea unui program de lucru flexibil, incluzând posibilitatea lucrului cu jumătate de normă sau de la distanță	Procedură elaborată legată de aranjamentele flexibile de muncă	Conducerea S.C.D.A. Pitești, REG, Responsabil resurse umane S.C.D.A. Pitești
		Stabilirea unor poziții specifice în interiorul S.C.D.A. Pitești care să monitorizeze /evalueze implementarea Planului privind egalitatea de gen	Persoană responsabilă privind egalitatea de gen în cadrul S.C.D.A. Pitești (REG)	Conducerea S.C.D.A. Pitești
		Instituționalizarea unei rutine de revizuire/ încorporare în toate procedurile S.C.D.A. Pitești a unei perspective de gen	Procedură elaborată pentru evaluarea/încorporarea perspectivei de gen în procedurile S.C.D.A. Pitești	REG
		Acțiuni cu prilejul unor evenimente speciale	Analize care includ dimensiunea de gen	REG

		Integrarea dimensiunii de gen in analizele organizatiionale realizate	Rapoarte de analiză anuale privind starea organizației vor include dimensiunea de gen ca parte a analizei, acolo unde este posibil	Conducerea S.C.D.A. Pitești, REG
2. Echitate de gen în leadership și în luarea deciziilor	Promovarea egalității de gen în procesele și practicile instituționale în leadership și procesele de luare a deciziilor în cadrul S.C.D.A. Pitești	Reexaminarea/revizuirea procedurilor de promovare internă S.C.D.A. Pitești, astfel încât să includă principiul egalității de gen.	Numărul de proceduri revizuite	Conducerea S.C.D.A. Pitești, REG, Responsabil resurse umane S.C.D.A. Pitești
		Introducerea în cadrul bazei de date a angajaților S.C.D.A. Pitești a informațiilor privind numărul și vârsta copiilor, concedii pentru creșterea copiilor (pe baza acordului angajaților)	Baza de date a angajaților S.C.D.A. Pitești completată cu informații privind numărul și vârsta copiilor, concedii pentru creșterea copiilor și analiza acestor date în cadrul rapoartelor anuale	Conducerea S.C.D.A. Pitești, REG, Responsabil resurse umane S.C.D.A. Pitești
		Colectarea anuală a opiniilor angajaților S.C.D.A. Pitești asupra măsurilor posibile privind îmbunătățirea respectării principiului egalității de gen în cadrul institutului	Cercetări anuale în cadrul S.C.D.A. Pitești	Conducerea S.C.D.A. Pitești, REG
		Corelarea Planului privind Egalitatea de Gen cu alte documente strategice dezvoltate în cadrul S.C.D.A. Pitești	Revizuirile periodice ale documentelor strategice ale S.C.D.A. Pitești, ROF, ROI etc.	Conducerea S.C.D.A. Pitești, REG

3. Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră	Promovarea egalității de gen în recrutare și evoluția în carieră a personalului S.C.D.A. Pitești	Reexaminarea/revizuirea procedurilor de angajare, astfel încât să includă formulat principiul egalității de gen; anunțurile de angajare vor evita formulări de tip discriminator	Numărul de proceduri revizuite Model de anunț de angajare elaborat care să fie neutru din punct de vedere al potențialelor discriminări de gen	Conducerea S.C.D.A. Pitești, REG, Responsabil resurse umane I S.C.D.A. Pitești
		Promovarea de cursuri și formări privind egalitatea de gen	Numărul participărilor la cursuri și formare privind egalitatea de gen din rândul angajaților S.C.D.A. Pitești Angajații noi primesc la angajare informații privind cultura egalității de gen în S.C.D.A. Pitești și sunt informați cu privire la Strategia egalității de gen	Angajati S.C.D.A. Pitești, REG
4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și în conținutul educațional	Consolidarea perspectivei de gen în procesul de cercetare S.C.D.A. Pitești	Organizarea de dezbateri interne asupra utilizării perspectivei de gen în activitatea de cercetare	Numărul de participanți la dezbaterile organizate	Angajati S.C.D.A. Pitești, REG
		Promovarea proiectelor de cercetare asupra egalității de gen care încorporează egalitatea de gen ca dimensiune majoră	Numărul de participanți la prezentările proiectelor de cercetare asupra egalității de gen	Angajati S.C.D.A. Pitești, REG
5. Măsurile împotriva violenței bazate pe gen și a hărțuirii sexuale	Creșterea gradului de conștientizare a importanței egalității de gen, respectiv definirea limitelor și a	Organizarea de dezbateri având următoarele teme: discriminare; violență; hărțuire (incluzând hărțuire sexuală)	Numărul de participanți la dezbaterile organizate despre discriminare; violență; hărțuire	Angajati S.C.D.A. Pitești, REG

	conceptelor			
		Revizuirea Codului etic al S.C.D.A. Pitești din perspectiva combaterii discriminării sexuale, violenței de gen și hărțuirii sexuale	Raport asupra Codului etic al S.C.D.A. Pitești din perspectiva discriminării sexuale, violenței de gen și hărțuirii sexuale	REG
		Promovarea colaborării interinstituționale, îndeosebi cu institutele și stațiunile de cercetare ale ASAS, cu planuri similare privind egalitatea de gen, pentru susținerea comună a egalității de gen ca obiectiv principal al direcțiilor strategice de dezvoltare a ASAS.	Raport anual asupra acțiunilor comune cu alte instituții privind promovarea egalității de gen	REG