



Fondat: 1906

CUI RO1581793  
J40/1777/1997

MINISTERUL CERCETĂRII, INOVĂRII ȘI DIGITALIZĂRII

## INSTITUTUL GEOLOGIC AL ROMÂNIEI – I.G.R. BUCUREȘTI

*Institut Național de Cercetare-Dezvoltare în domeniul Geologiei,  
Geofizicii, Geochimiei și Teledeteției*

București, Sector 1, Str. Caransebes nr. 1, RO-012271  
e-mail: [office@igr.ro](mailto:office@igr.ro), [www.igr.ro](http://www.igr.ro)

Tel: +40.31.403.34.00  
Fax: +40.31.403.34.99

Se aprobă,  
DIRECTOR GENERAL  
Dr. Ștefan MARINCEA



### PLAN DE ACȚIUNE

pentru implementarea

**Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de  
tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea  
violenței domestice pentru perioada 2021-2027**



Noiembrie 2021

## Introducere

Planul de acțiune care urmează a fi implementat în cadrul Institutului Geologic al României reprezintă un prim pas pentru atingerea obiectivelor *Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027*. Astfel, prin adoptarea măsurilor propuse se va asigura respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile din cadrul instituției. Activitățile prevăzute au fost elaborate astfel încât să: 1) promoveze respectul reciproc și să asigure oportunități egale pentru angajații IGR; 2) recunoască diferențele ca potențială sursă de dezvoltare și creștere, atât individuală, cât și organizațională; 3) promoveze și să valorizeze diversitatea; 4) faciliteze adoptarea de măsuri pozitive menite să adreseze și să prevină inegalitățile, promovând atât intern, cât și extern valori care asigură egalitatea de șanse în cercetare-dezvoltare.

## Principii generale

Fiecare măsură cuprinsă în prezentul plan de acțiune se subsumează următoarelor principii:

a) principiul legalității – presupune desfășurarea activităților de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, potrivit prevederilor Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;

b) principiul respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale - presupune respectarea demnității umane și respectului reciproc în relațiile sociale;

c) principiul nediscriminării și egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați – presupune nediscriminarea și accesul egal pentru femei și bărbați la resurse prin care le este garantată dezvoltarea liberă, deplină și neîngrădită a vieții și personalității lor pe toate planurile;

d) principiul finanțării adecvate – presupune alocarea utilizarea responsabilă a resurselor financiare pentru implementarea măsurilor identificate în vederea atingerii obiectivelor.

## Definiții și delimitări conceptuale

**Egalitatea de șanse** (*equal opportunities*) – conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-si dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

„**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.”<sup>1</sup>

**Egalitatea de șanse între femei și bărbați** – se referă la absența barierelor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială și tratament egal pentru femei și bărbați. Prin egalitate de șanse între femei și bărbați se înțelege „luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)

<sup>2</sup> Legea 202/2002

**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 reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare.”<sup>3</sup>

**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 adânc înrădăcinate și persistente.”<sup>4</sup>

**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.<sup>5</sup>

**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”.<sup>6</sup>

**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 principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.<sup>7</sup>

**Disparitatea salarială (diferența de remunerare) de gen** desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați.<sup>8</sup>

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”.<sup>9</sup>

**Abordarea integratoare a egalității de gen** (*gender mainstreaming*) – elementul esențial utilizat în definiția abordării integratoare a egalității de gen este punerea accentului pe procesele de elaborare a politicilor. Abordarea integratoare se referă la (re)organizarea procedurilor și reglementărilor uzuale, (re) organizarea responsabilităților și capacităților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități, capacități, etc. Se referă, de asemenea, la utilizarea expertizei de gen în elaborarea și

---

<sup>3</sup> Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)

<sup>4</sup> Idem 3

<sup>5</sup> 1998 – Consiliul European, Abordarea integratoare a egalității de șanse între femei și bărbați

<sup>6</sup> Idem 3

<sup>7</sup> Codul Muncii, art. 5

<sup>8</sup> Idem 3

<sup>9</sup> Idem 3

planificarea politicilor, utilizarea analizei privind impactul de gen în acest proces, includerea consultărilor și participării grupurilor și organizațiilor relevante. Numai când toate aceste (pre) condiții sunt îndeplinite se poate afirma că procesul abordării integratoare este în curs de realizare. „Abordarea integratoare a egalității 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 a bărbaților (perspectiva de gen). Aceasta presupune examinarea sistematică a măsurilor și a politicilor și luarea în considerare a unor astfel de efecte posibile în definirea și în punerea lor în aplicare” .<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)

<b>Nr. crt</b>	<b>Domeniu de aplicare</b>	<b>Măsură activă</b>	<b>Activitate</b>	<b>Indicatori de bază</b>	<b>Termen</b>	<b>Responsabil</b>
1.	Politica de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați	Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex	Numirea Responsabilului cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Existența unui Responsabil egalitate de șanse	noiembrie 2021	Director general Resurse umane
2.			Elaborarea angajamentului conducerii cu privire la dezvoltarea planului de egalitate de șanse	Existența angajamentului scris al conducerii IGR	decembrie 2021	Director general
4.			Diagnoza – Efectuarea analizei situației actuale (identificarea principalelor probleme)	Existența unui Raport de analiză	ianuarie 2022	Responsabil egalitate de șanse Resurse umane
5.			Elaborarea Politicii de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	Existența Politicii de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	martie 2022	Responsabil egalitate de șanse
6.			Finalizarea Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Existența Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	martie 2022	Responsabil egalitate de șanse
7.			Implementarea Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Analiza conformității Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu strategiile specifice existente și aprobate	anual 2022-2027	Responsabil egalitate de șanse
8.			Monitorizarea și evaluarea	Existența rapoartelor de evaluare care vor fi furnizate instituțiilor responsabile (Ex: ANES <sup>11</sup> )	anual 2022-2027	Responsabil egalitate de șanse

<sup>11</sup> ANES – Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse

9.	Comunicare, limbaj, imagine	Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex	Comunicarea la nivelul instituției privind dezvoltarea planului de acțiune și a politicii de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	Numărul de comunicări scrise către personalul instituției Numărul de acțiuni anuale de informare a angajaților cu privire la egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați	anual 2022-2027	Responsabil egalitate de șanse
10.			Elaborarea unui ghid de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Existența ghidului de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	mai 2022	Responsabil egalitate de șanse
11.	Cariera profesională: Reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților și asigurarea condițiilor la locul de muncă	Procedura internă de recrutare și selectare a noilor angajați; promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere; formarea continuă și dezvoltarea carierei; organizarea muncii și a mediului de lucru	Analiza periodică pentru revizuirea procedurii de recrutare și selectare a noilor angajați	Procentajul femeilor și bărbaților angajați Procentajul femeilor și bărbaților pe categorii și niveluri de remunerare Procentul femeilor și bărbaților la nivelul demisiilor și concedierilor	anual 2022-2027	Responsabil egalitate de șanse Resurse umane
12.			Analiza periodică pentru revizuirea procedurii interne privind promovarea, ocuparea funcțiilor de conducere și participarea la cursuri de formare, în condițiile asigurării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați	Procentajul femeilor și bărbaților care dețin funcții de conducere  Procentajul femeilor și bărbaților care beneficiază de formare continuă	anual 2022-2027	Responsabil egalitate de șanse Resurse umane
13.			Analiza periodică pentru revizuirea procedurii interne privind asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă, precum și asigurarea condițiilor optime la locul de muncă	Numărul măsurilor întreprinse pentru asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă și pentru crearea unor spații care să respecte egalitatea de șanse	anual 2027	Responsabil egalitate de șanse Resurse umane Responsabil protecția muncii Conducere
14.			Analiza periodică pentru verificarea aplicării principiului remunerării egale pentru muncă egală între femei și bărbați	Asigurarea egalității în remunerare	anual 2022-2027	Responsabil egalitate de șanse Resurse umane

15.	Echilibrul între viața profesională și viața privată sau de familie	Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie	Revizuirea politicilor, procedurilor și dispozițiilor privind concediile de maternitate, de creștere și îngrijire a copilului, paternal, modalitățile speciale de organizare a timpului de lucru (organizarea cu timp de lucru parțial, telemuncă, program de lucru flexibil, etc.)	Existența și numărul măsurilor adoptate în vederea asigurării concilierii vieții profesionale cu cea personală (ex: flexibilizarea timpului și spațiului de lucru, zile libere, bonusuri pentru părinți, etc.)	decembrie 2022	Responsabil egalitate de șanse Resurse umane
16.	Hărțuirea sexuală	Prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Numirea Responsabilului cu identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală	Existența unei persoane responsabile cu identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală	ianuarie 2022	Director general Resurse umane
17.			Elaborarea politicii privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Existența politicii privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	martie 2022	Responsabil egalitate de șanse
18.			Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală 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 întreg parcursul derulării acestor proceduri	Existența sistemului confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și de discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă	august 2022	Responsabil hărțuire sexuală IT Responsabil egalitate de șanse
19.			Realizarea de acțiuni în scopul evitării și eliminării hărțuirii sexuale	Sensibilizarea în scopul evitării hărțurii și atitudinilor sexuale din partea persoanelor aflate în funcții de conducere sau a personalului prin sesiuni de informare	anual	Responsabil hărțuire sexuală
20.			Formare personal pentru a identifica și interveni în cazuri de discriminare la locul de muncă	Persoane instruite pentru identificarea și intervenția în cazurile de discriminare	mai 2022	Conducere Responsabil egalitate de șanse

Elaborat,  
Responsabil egalitate de șanse,  
Dr. ing. Iustina BOAJĂ