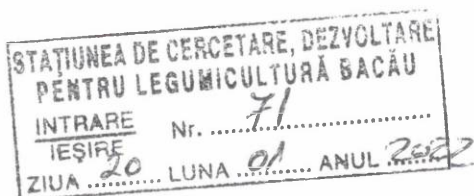


ACADEMIA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI SILVICE  
"GHEORGHE IONESCU ȘIȘEȘTI"  
STAȚIUNEA DE CERCETARE – DEZVOLTARE  
PENTRU LEGUMICULTURĂ BACĂU

Calea Bârladului nr.220, Bacău, cod 600388  
tel.:0234/544963; fax:0234/517370  
www.legumebac.ro; E-mail: sclbac@legumebac.ro



Se aprobă

DIRECTOR  
BREZEANU PETRE MARIAN



POLITICA ȘI PLANUL DE ACȚIUNE  
PRIVIND EGALITATEA DE GEN LA NIVELUL SCDL BACĂU

## 1. INTRODUCERE

### 1.1 Considerații generale privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

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.

SCDL Bacău recunoaște că bărbații și femeile au roluri profesionale la fel de importante, în condiții de egalitate de șanse, indiferent de domenii sau niveluri ierarhice și, prin urmare, au experiențe și perspective diverse, aducând astfel o abordare complexă în cadrul organizației.

Egalitatea de gen este un corolar al drepturilor și libertăților egale și un garant al oportunităților egale. De asemenea, favorizează dezvoltarea competențelor și dobândirea de noi cunoștințe, prin includerea tuturor, indiferent de gen, promovând un mediu de lucru mai bun și motivant și, în consecință, niveluri mai mari de productivitate și de satisfacție în rândul angajaților. Prin urmare SCDL Bacău se angajează să asigure promovarea și incorporarea unei culturi a diversității și incluziunii bazată pe respect și pe egalitate de șanse.

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 naționale și europene.

Astfel, măsurile adoptate în cadrul prezentului Plan de Egalitate de Gen își propun să:

- Promoveze respectul reciproc și să asigure oportunități egale pentru angajații SCDL Bacău
- Recunoască diferențele ca potențială sursă de dezvoltare și creștere, atât individuală, cât și organizațională, să promoveze și să valorizeze diversitatea.
- Adopte măsuri pozitive menite să adreseze și să prevină inegalitățile, promovând atât intern, cât și extern valori care asigure egalitatea de șanse în CDI.

### 1.2. Definiții și delimitări conceptuale

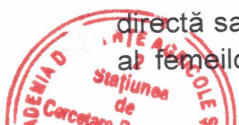
**"EGALITATEA DINTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI** este considerată o problemă de drepturi ale omului și o condiție, un indicator al dezvoltării și democrației axate pe om" - Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

**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 reprezentări 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 adânc 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 sferile vieții publice (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. EGALITATEA DE TRATAMENT, în cadrul relațiilor de muncă funcționează 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 femeii 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 posibilităților 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.

**ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN:** „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 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" (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**

Segregarea ocupațională orizontală reprezintă tendința de a angaja bărbații și femeii 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 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.

### 1.3. Cadrul legal național

Legea 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, reprezintă actul normativ care definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați “ (...) luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin, și respectiv feminin și tratamentul egal al acestora și are în vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex ” (Art. 1 alin. 2).

Potrivit actului normativ enunțat mai sus, 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 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;
- prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Legea 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 de organizare și funcționare 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 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;

d1) 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;

d2) prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;

d3) prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;

e) 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;

f) 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;

g) 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;

h) prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

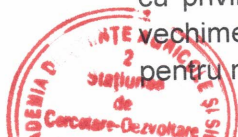
Constituția României prevede la Art. 41 alin. (4) : la munca egală, femeile au salariu egal cu bărbații.

De asemenea, Legea nr. 53/2003 republicată, 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, (.....), 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) din Legea nr. 53/2003 republicată - prevede ca la stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, (.....), caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art. 162 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 republicată - prevede că salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

Totodată, art. 6 din Legea-cadru nr. 153/2017 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 muncă cu valoare egală).



CODUL MUNCII prevede urmatoarele:

Art.5.1 „In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii si angajatorii”.

Art. 5.2 „Orice discriminare directa sau indirecta fata de un salariat, bazata pe criteriul de sex, (...) varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, este interzisa.

**Directiile de actiune** care fundamentează Planul de Egalitate de Gen sunt:

- Resurse Umane
- Guvernanța Institutională
- Comunicare Institutională
- Hartuire sexuala/morală
- Ecosistem de inovare

#### **1.4. Reglementari specifice interne**

Procedura operațională ”Hărțuirea la locul de muncă” Cod: PS – 01.11 din cadrul Stațiunii de Cercetare - Dezvoltare pentru Legumicultură Bacău stabilește modul unitar de respectarea a principiului egalității de șanse, al excluderii privilegiilor și discriminării, precum și de excludere a oricărui comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a personalului entității, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

Conducătorul entității are obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei personalului din subordine, în condițiile legislației specifice aplicabile fiecărei categorii de personal. În acest sens, aceștia au obligația să excludă orice formă de discriminare și de hărțuire, de orice natură și în orice situație, cu privire la personalul din subordine.

Orice discriminare directă sau indirectă față de personalul entității, 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.

Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiată pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute mai sus, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute mai sus, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Constituie contravenție hărțuirea personalului entității pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;



- stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- aplicarea măsurilor disciplinare;
- dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Măsurile concrete prevăzute în cadrul prezentului plan de acțiune precum și în reglementările interne ale SCDL Bacău:

(1) Angajatorul promovează în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, principiul egalității de șanse de tratament față de toți salariații unității, femei și bărbați.

(2) Angajatorul asigură egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei personalului din subordine;

(3) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit gen, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- anunțarea, organizarea concursurilor și examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- stabilirea salariului;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială precum la securitatea socială;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare, recalificare profesională;
- evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- promovarea profesională;
- aplicarea măsurilor disciplinare;
- dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(3) Angajatorul asigură confidențialitatea datelor privitoare la rasă, naționalitate, etnie, religie, gen, orientare sexuală a salariaților ori a celorlalte persoane care își desfășoară activitatea în cadrul SCDL Bacău.

(4) Angajatorul asigură participarea la cursuri de training pentru creșterea nivelului de conștientizare privind problema hărțuirii sexuale și morale, a recunoașterii abuzurilor și a modalităților de identificare și diferențiere, definirea limitelor și a conceptelor

(5) Angajatorul asigură echilibrul de gen în conducere și luare a deciziilor;

(6) Angajatorul dispune sancționarea oricărui comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv;

(7) Angajatorul aplică sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire sexuală sau morală la locul de muncă;

(8) Reglementările prezentului articol se completează cu prevederile O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare așa cum a fost modificată prin Legea 167/2020, ale Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și ale altor acte normative din domeniu aflate în vigoare.



**1. 4. PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎN TRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN CADRUL SCDL BACĂU**

Nr. ctr.	Domenii de intervenție	Obiective	Măsuri	Indicatori	Responsabili	Mod de evaluare	Termen
1.	<p><b>Proces de recrutare și selecție</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creșterea nivelului de conștientizare în cadrul instituției privind orice posibilă formă de discriminare ce poate apărea în timpul procesului de selecție</li> <li>- îmbunătățirea asumării instituționale privind egalitatea de gen</li> <li>- O mai bună comunicare a măsurilor privind procedurile de angajare sensibile la egalitatea de gen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cercetare privind cazuri de bună practică privind protocoale care au în vedere egalitatea de gen</li> <li>- Organizarea unui training cu experții recrutori și departamentul de Resurse Umane</li> <li>- Informarea angajaților privind eventualele modificări aduse procedurii de selecție</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Termen scurt: &gt;90% din angajați cunosc existența protocoalelor de recrutare care vizează egalitatea de gen</li> <li>- Termen mediu: când sunt evaluate &gt;80% din experții recrutori sunt capabili să gestioneze orice situație care ar putea produce discriminare</li> </ul>	<p>Director</p> <p>Responsabil egalitate de șanse</p> <p>Resurse umane</p>	<p>Evaluarea periodică a nivelului de cunoaștere dobândit de experții recrutori privind modalitățile prin care pot asigura egalitatea de gen în cadrul procesului de selecție</p>	<p>Decembrie 2022</p>
2.	<p><b>Condiții de muncă și reconcilierea vieții de familie cu profesia</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să îi ajute pe angajații care se întorc din concediu parental să se acomodeze mai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sesiuni de informare în rândul colegilor privind importanța</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- termen scurt: creșterea gradului de cunoaștere privind importanța</li> </ul>	<p>Responsabil egalitate de șanse</p> <p>Resurse umane</p>	<p>Feedback la sesiuni de training back-to-work</p>	<p>Iunie 2022</p>





		reconcilierii vieții de familie cu profesia	de reconcilierii vieții de familie cu profesia				
		termen lung: creșterea cu 50% a eficienței și a satisfacției profesionale în primele 3 luni de la întoarcerea din concediu parental	termen lung: creșterea cu 50% a eficienței și a satisfacției profesionale în primele 3 luni de la întoarcerea din concediu parental				
		Pe termen scurt: >70% înțeleg importanța existenței unor astfel de protocoale de comunicare și a folosirii unei comunicări nediscriminatorii.	Pe termen scurt: >70% înțeleg importanța existenței unor astfel de protocoale de comunicare și a folosirii unei comunicări nediscriminatorii.				
		Pe termen lung: >80% din angajați recunosc un limbaj discriminatoriu când sunt evaluați și mai mult de 60% noile protocoale în comunicarea zilnică internă și externă	Pe termen lung: >80% din angajați recunosc un limbaj discriminatoriu când sunt evaluați și mai mult de 60% noile protocoale în comunicarea zilnică internă și externă				
		Identificarea modalităților prin	Identificarea modalităților prin				
		Analiză privind participarea	Analiză privind participarea				
		Finanțarea cercetării	Finanțarea cercetării				
		Comunicare instituțională	Comunicare instituțională				
		Asigurarea faptului că întreaga comunicare instituțională, atât cea internă, cât și cea externă respectă principiile egalității de gen	Asigurarea faptului că întreaga comunicare instituțională, atât cea internă și externă - Organizarea unei sesiuni de training				
		Adoptarea unor protocoale privind comunicarea internă și externă	Adoptarea unor protocoale privind comunicarea internă și externă				
		Resurse umane	Resurse umane				
		Evaluarea cunoștințelor dobândite	Evaluarea cunoștințelor dobândite				
		Un policy paper	Un policy paper				
		Responsabil egalitate de șanse	Responsabil egalitate de șanse				
		Pe termen scurt și mediu:	Pe termen scurt și mediu:				
		Septembrie 2022	Septembrie 2022				

		femeilor în proiecte de cercetare	care femeile cercetator pot fi încurajate să se implice în domenii de cercetare dominate de bărbați	analizarea a peste 50% din proiectele desfășurate de SCDL Bacău - Pe termen lung: recomandările propuse sunt luate în considerare atunci când viitoarele apeluri de finanțare sunt dezvoltate	Resurse umane	
--	--	-----------------------------------	---	---	---------------	--

