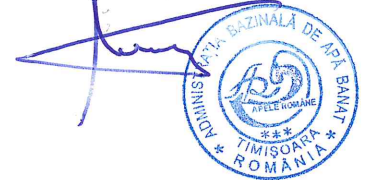




A.N. APELE ROMÂNE  
ADMINISTRAȚIA BAZINALĂ DE APĂ BANAT  
REGISTRATURA  
Nr. 15905 Data 04.11.2022

Aprobat  
DIRECTOR,  
ing. Marius-Ovidiu UNGUREAN



## PLAN DE ACȚIUNE

### PRIVIND IMPLEMENTAREA PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Problematica 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.

Prin prezentul Plan de egalitate de gen, Administrația Bazinală de Apă Banat își propune să se alinieze demersurilor europene și naționale de a promova incluziunea, egalitatea și cooperarea. Astfel, Administrația Bazinală de Apă Banat continuă să promoveze o cultură organizațională incluzivă prin evidențierea importanței și impactului pozitiv al respectării principiilor egalității de gen.

Directiile de acțiune propuse și adoptate în prezentul P.E.G. se concentrează pe:

- ✓ asigurarea de oportunități profesionale egale pentru angajații Administrației Bazinale de Apă Banat 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, dar și ca surse benefice pentru dezvoltarea individuală și organizațională;
- ✓ îmbunătățirea proceselor 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.

#### **1. Cadrul legal național**

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

Legea 202/2002 republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați astfel: "(...) luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora".

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;

#### **Adresă de corespondență:**

B-dul 16 Decembrie 1989 nr. 2, C.P. 300173, Timișoara, jud. Timiș  
Tel: +4 0256 491 848 | +4 0256 491 843  
Direcțiune: +4 0256 492 097 | Fax: +4 0256 491 798  
Email: dispecer@dab.rowater.ro

#### **Sediul central**

B-dul Mihai Viteazu nr. 32, Timișoara, jud. Timiș  
Cod fiscal: 18263352/RO 23886284  
Cod IBAN: RO18 TREZ 6215 0220 1X01 9407

- ✓ informare și consiliere profesională, programe de inițiere, 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, inclusiv condițiile de concediere;
- ✓ beneficii, altele decât cele de natură salarială, la sistemele publice și private de securitate socială;
- ✓ organizații sindicale și organisme profesionale, precum și beneficiile acordate de acestea;
- ✓ 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 de a introduce în regulamentele interne a dispozițiilor care să interzică discriminarea pe criteriile de sex. De asemenea, angajații beneficiază de dreptul permanent la informare asupra drepturilor pe care le au prin afiliere în locuri vizibile.

Legea nr. 53/2003 republicată, prevede la art. 5 alin. (1): „În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii”. Iar la 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 că 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.

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).

## **2. Reglementări specifice interne**

Respectând art. 8 din Legea 202/2002, A.B.A. Banat a introdus în Regulamentul intern al instituției următoarele dispoziții privind egalitatea de șanse și discriminarea la locul de muncă:

### **Art. 4, pct. 4.3.8 Obiectivitate în procesul de evaluare**

- a) în exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații A.B.A. Banat au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul contractual din subordine;
- b) personalul contractual de conducere din A.B.A. Banat are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a performanțelor profesionale pentru personalul din subordine excluzând orice formă de favoritism sau discriminare;
- c) personalul contractual de conducere al A.B.A. Banat are obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul angajaților în procesul de promovare pe criterii discriminatorii (...).

### **Art. 4, pct. 4.3.11 Interzicerea și sancționarea hărțurii la locul de muncă**

- a) hărțuirea la locul de muncă se referă la comportamentul repetat și nejustificat față de un angajat sau un grup de angajați, poate fi directă (prin agresiuni fizice și/sau verbale) cât și indirectă (prin

- acțiuni mai subtile, precum discreditarea activității salariatului, izolarea socială a acestuia) având ca scop victimizarea, umilirea, subminarea, intimidarea sau amenințarea;
- b) în cadrul relațiilor profesionale (de serviciu) se interzic manifestările de hărțuire indiferent de forma acestora;
  - c) sunt considerate manifestări de hărțuire indiferent de forma în care acestea sunt manifestate, acele comportamente abuzive, manifestate deliberat, în cadrul relațiilor de muncă, având ca rezultat degradarea ambiantului în care se desfășoară munca, precum și atingerea personalității, demnității sau integrității psihice sau fizice ale unei persoane sau grup de persoane. Aceste comportamente pot cauza o stare de stres organizațional și pot genera degradarea atmosferei de lucru, demotivarea angajaților (...);
  - d) angajaților A.B.A. Banat le este interzis să impună constrângeri sau să exercite presiuni de orice natură în scopul hărțuirii de orice natură a unei persoane/grup de persoane.

Art. 7, pct. 7.2 lit. e) Angajatul are dreptul la egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Art. 29 La stabilirea salariului se va evita 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 sau activitate sindicală.

Precum și Capitolul X - Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, capitol dedicat în întregime acestui subiect:

Art. 46 În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații A.B.A. Banat, principiul consensualității și al buneicredințe. Măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și pentru eliminarea discriminării directe și indirecte pe criterii de sex se aplică în conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, republicată.

Art. 47 Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată 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 este interzisă și se sancționează conform prevederilor în vigoare. (...)

Art. 48 Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate 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.

Art. 49 Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute mai sus dar care produc efectele unei discriminări directe.

Art. 50 Orice salariat al A.B.A. Banat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

Art. 51 Tuturor salariaților A.B.A. Banat care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

Art. 52 Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către A.B.A. Banat a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;

- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acestea;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Art. 53 Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor de la lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii, prevăzute de lege, particularitățile de sex sunt determinante.

Art. 54 Hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă este considerată discriminare după criteriul de sex și este interzisă.

Art. 55 Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact

fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectază demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

Art. 56 Salariații A.B.A. Banat trebuie să respecte regulile de conduită și răspund în fața legii pentru încălcarea acestora.

Art. 57 A.B.A. Banat nu permite și nu va tolera hărțuirea la locul de muncă și face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire, indiferent cine este ofensatorul, că angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, prin orice manifestare confirmată de hărțuire la locul de muncă, vor fi sancționați disciplinar.

Art. 58 Angajații A.B.A. Banat au obligația să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție, cu respectarea prevederilor legale, ale contractelor colective de muncă, ale regulamentului intern, a deciziilor interne precum și a drepturilor și intereselor tuturor angajaților.

Art. 59 Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, pot fi derulate proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților A.B.A. Banat, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.

În ceea ce privește sancționarea disciplinară pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, Cap. XI – Abateri disciplinare, sancțiuni aplicabile și reguli referitoare la procedura disciplinară prevede posibilitatea aplicării următoarelor sancțiuni pentru încălcarea prevederilor Regulamentului intern:

- ✓ avertismentul scris;
- ✓ retrogradarea din funcție, (...), pentru o perioadă ce nu poate depăși 60 de zile;
- ✓ reducerea salariului de bază cu 5-10% pe o durată de 1-3 luni;
- ✓ desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

### **3. Principii:**

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 nivelurile vieții publice.

#### **4. Definiții:**

- 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;
- c) *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;
- d) *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;
- e) *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;
- f) *prin sex* desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;
- g) *prin gen* desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;
- h) *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;
- i) *prin muncă de valoare egală* se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluiași indicatori și a aceluiași 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;

- j) 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;
- k) prin *discriminare multiplă* se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

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 autentică și determinată atât timp cât obiectivul este legitim și cerința proporțională.

##### **5. Starea de fapt la nivelul Administrației Bazinale de Apă Banat**

Analiza cantitativă a datelor a ilustrat următoarele aspecte:

- ✓ din totalul de **613** angajați, **223** sunt femei și **390** bărbați;
- ✓ din totalul de **72** funcții de conducere, **25** sunt femei și **47** bărbați.

UNITATE FUNCTIE	A.B.A. BANAT	S.G.A. TIMIȘ	S.G.A. CARAȘ-SEVERIN
DIRECTOR	1 bărbat	1 bărbat	1 bărbat
DIRECTOR TEHNIC	2 bărbați	-	-
DIRECTOR ECONOMIC	1 femeie	-	-
ȘEF SERVICII	5 femei și 5 bărbați	-	-
ȘEF BIROURI	2 femei și 4 bărbați	4 femei și 1 bărbat	2 femei și 3 bărbați
ȘEF COMPARTIMENTE	3 bărbați	-	-
ȘEF LABORATOR	1 femeie	-	1 femeie
CONTABIL ȘEF	-	1 femeie	1 femeie
INGINER ȘEF	-	1 bărbat	1 bărbat
ȘEF STAȚIE HIDROLOGICĂ	2 bărbați	-	2 femei și 1 bărbat
ȘEF SISTEM HIDROTEHNIC	-	1 femeie și 2 bărbați	2 bărbați
ȘEF FORMAȚIE DE LUCRU	1 bărbat	1 femeie și 10 bărbați	3 femei și 4 bărbați
ȘEF ATELIER MECANIC	-	1 bărbat	1 bărbat

**PLAN DE ACȚIUNE**  
**privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**  
**în cadrul A.B.A. Banat**

Nr. crt.	Domenii de intervenție	Obiective	Măsuri	Indicatori	Responsabili	Termen
1	Acesul la un loc de muncă	Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul relațiilor de muncă	Elaborarea politicii de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați	Document asumat de conducerea A.B.A. Banat și difuzat în cadrul A.B.A. Banat	-A.N.A.R. -Conducere A.B.A.B. -R.U.R.P.A.	2022-2025
2		Promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line	Transpunerea dispozițiilor legale privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în Regulamentul intern al A.B.A. Banat	Regulament intern aprobat de conducerea A.B.A. Banat și difuzat în cadrul A.B.A. Banat	-A.N.A.R. -Conducere A.B.A.B. -R.U.R.P.A.	2022-2025
3	Prevenirea și eliminarea discriminării directe și indirecte pe criteriu de sex în cadrul relațiilor de muncă	Realizarea unor proiecte, sesiuni de instruire sau campanii de informare și conștientizare a angajaților pentru asigurarea unei înțelegeri comune asupra politicii interne privind discriminarea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații	Instruiri interne privind prevederile politicii de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați, a regulamentului intern și a procedurii de lucru	Proces-verbal de instruire F-T-3	-R.U.R.P.A. -șefi structuri organizatorice	2022-2025
4	Prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă pe criterii de gen	Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă pentru asigurarea unui acces real al	Elaborare procedură de lucru privind modul de raportare a hărțuirii sexuale și a discriminării pe bază de sex	Procedura aprobată și difuzată angajaților	-A.N.A.R. -R.U.R.P.A.	2022-2025

5		<p>victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri</p> <p>Realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații</p>	<p>Instruiri interne privind prevederile politicii de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și a Regulamentului intern</p>	<p>Proces-verbal de instruire F-T-3</p>	<p>R.U.R.P.A.</p>	<p>2022-2025</p>			
6		<p>Informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală / comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor / reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte</p>	<p>Instruiri privind prevederile procedurii de lucru referitoare la raportarea cazurilor de hărțuire sexuală / comportament inadecvat</p>	<p>Proces-verbal de instruire F-T-3</p>	<p>R.U.R.P.A.</p>	<p>2022-2025</p>			
7		<p>Promovarea și formarea profesională din perspectiva respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați</p>	<p>Introducerea dispozițiilor referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați în <i>PL-59 Promovarea personalului contractual din cadrul A.N.A.R.</i></p>	<p>Versiuni actualizate aprobate ale procedurii de lucru</p>	<p>A.N.A.R.</p>	<p>2022-2025</p>			
8		<p>Formare continuă și dezvoltarea carierei</p>	<p>Participarea la cursuri de formare profesională a angajaților A.B.A.B. cu respectarea ponderii pe sexe</p>	<p>Nr. participări cursuri formare profesională femei / bărbați / an</p>	<p>-conducere A.B.A.B. -R.U.R.P.A. -șefi structuri organizatorice</p>	<p>2022-2025</p>			
9		<p>Realizarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și pentru celelalte posturi de conducere</p>	<p>Organizarea de seminarii cu lectori externi</p>	<p>-nr. seminarii organizate / an -nr. participanți / nr. persoane cu funcții de conducere</p>	<p>-conducere A.B.A.B. -șefi structuri organizatorice -R.U.R.P.A.</p>	<p>2022-2025</p>			



10	Includerea egalității de șanse între femei și bărbați pentru funcțiile de conducere și de execuție, în vederea asigurării de condiții echitabile la pensionarea femeilor și bărbaților	Stabilirea unui raport minim femei / bărbați în funcțiile de conducere	Nr. femei cu funcții de conducere / nr. bărbați cu funcții de conducere	-A.N.A.R. -conducere A.B.A.B.	2022-2025
11	Includerea unor acțiuni pentru condiții echitabile la pensionarea femeilor și bărbaților	Respectarea legislației privind salarizarea, vârsta și condițiile de pensionare	-grile de salarizare nediferențiate în funcție de gen -nr. angajați pensionate la 65 de ani / nr. solicitări	-A.N.A.R. -conducere A.B.A.B. -R.U.R.P.A.	2022-2025
12	Elaborarea unei proceduri interne de recrutare și selectare a noilor angajați	Introducerea dispozițiilor referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați în <i>PL-60 Organizarea și desfășurarea concursului de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant pentru personalul contractual din cadrul A.N.A.R.</i>	Versiuni actualizate aprobate ale procedurii de lucru	A.N.A.R.	2022-2025
13	Organizarea timpului de lucru cu timp parțial, împărțirea locurilor de muncă, telemuncă, program de lucru flexibil, etc. și aranjamentele / serviciile pentru îngrijirea copiilor	Respectarea legislației privind organizarea și programul de muncă, precum și negocieri cu sindicatele	-introducerea în Regulamentul intern și în C.C.M. a prevederilor privind organizarea timpului de muncă și a locului de muncă -nr. solicitări rezolvate / nr. solicitări	-A.N.A.R. -conducere A.B.A. Banat	2022-2025
14	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,	Respectarea legislației privind concediile și negocieri cu sindicatele	-introducerea în Regulamentul intern și în C.C.M. a prevederilor privind concediile -nr. solicitări aprobate / nr. solicitări	-A.N.A.R. -conducere A.B.A. Banat	2022-2025

		concediul de acomodare pentru familiile care adoptă copii	Respectarea legislației privind sănătatea și securitatea în muncă și negocieri cu sindicatele		-introducerea în Regulamentul intern și în C.C.M. a prevederilor privind organizarea, condițiile și mediul de muncă -nr. solicitări rezolvate / nr. solicitări	-A.N.A.R. -conducere A.B.A.B. -S.S.M. -R.U.R.P.A. -conducători loc de muncă	2022-2025
15	Asigurarea ratamentului egal la sănătate și securitate în muncă	Organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de muncă					
16	Comunicare, limbaj, imagine	Comunicarea internă a tuturor aspectelor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în entitatea publică	Instruiri interne privind legislația, Regulamentul intern, Planul de acțiune pentru egalitatea de șanse, procedură de lucru		Nr. procese-verbale instruire F-T-3	R.U.R.P.A.	2022-2025
17		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	Elaborare ghid privind comunicarea internă și externă		Ghid asumat de conducere	A.N.A.R.	2022-2025
18		Realizarea unor acțiuni de comunicare internă, întreprinse pentru informarea angajaților cu privire la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Instruiri interne		Nr. procese-verbale instruire F-T-3	R.U.R.P.A.	2022-2025
19	Monitorizare	Elaborarea modelului de evaluare și stabilirea instrumentelor și metodelor (raport narativ sau schematic anual, pe baza măsurilor prevăzute în plan pentru atingerea indicatorilor)	Urmărirea și analiza îndeplinirii obiectivelor se va face prin evaluarea implementării dispozițiilor legale, a măsurilor din prezentul plan de acțiune cât și prin feed-backul angajaților		Elaborare raport schematic anual	R.U.R.P.A.	2022-2025

Compartment S.I.M.A.,  
Alina ANDREI

