

## PLAN DE MĂSURI ÎN DOMENIUL ECHITĂȚII SOCIALE ȘI REALIZĂRII EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE GEN, PENTRU ANUL 2024

### INTRODUCERE:

În martie 2020, Comisia Europeană a prezentat Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen (2020-2025), cu scopul de a promova o Uniune a Egalității. Această strategie reprezintă un cadru care stabilește obiective politice și acțiuni concrete menite să conducă către o Europă în care egalitatea între sexe să fie reală și efectivă până în 2025. Scopul principal este să se creeze un mediu în care atât femeile, cât și bărbații, precum și fetele și băieții, în toată diversitatea lor, să aibă libertatea de a-și urma propriile aspirații în viață, să beneficieze de șanse egale pentru a se dezvolta și să poată contribui și conduce societatea europeană în mod egal.

A promova egalitatea de șanse în viața socială pentru ambele sexe este o cerință esențială pentru societatea românească și este considerată o componentă fundamentală a democrației, iar preocuparea pentru respectarea drepturilor fundamentale ale oamenilor trebuie să fie o prioritate. Egalitatea de șanse, cunoscută și sub numele de egalitate de oportunități, este ideea că fiecare persoană are dreptul deplin să-și dezvolte abilitățile și să ia decizii fără restricții impuse de rolurile impuse. Atunci când diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și susținute în mod egal, aceasta înseamnă că ambele sexe au aceeași libertate de a-și atinge aspirațiile.

Elaborarea un plan de echitate socială și egalitate de gen în mediul privat necesită o abordare holistică și o serie de măsuri strategice.

Priorități strategice	Obiective strategice	Termene
1. Evaluarea situației actuale	Realizarea unei analize a echității sociale în organizație, inclusiv a disparităților de gen, de rasă, de orientare sexuală și alte aspecte relevante.  Colectarea și analiza datelor privind diversitatea și incluziunea în cadrul companiei.  Identificarea punctelor forte și a domeniilor în care sunt necesare îmbunătățiri.	31 martie 2024

Priorități strategice	Obiective strategice	Termene
<b>2. Definirea obiectivelor:</b>	Reducerea disparităților salariale, creșterea diversității în pozițiile de conducere, îmbunătățirea climatului de lucru pentru toți angajații etc.	31 decembrie 2024
<b>3. Dezvoltarea unei politici de incluziune și diversitate:</b>	<p>Revizuirea și adaptarea proceselor de recrutare și selecție pentru a elimina posibilele bariere și prejudecăți.</p> <p>Promovarea diversității în procesul de recrutare și asigurarea că candidații sunt evaluați în mod obiectiv pe baza competențelor și a experienței.</p>	<p>30 aprilie 2024</p> <p>Permanent</p>
<b>5. Formare și dezvoltare:</b>	<p>Oferta de programe de formare și dezvoltare profesională care să promoveze conștientizarea și înțelegerea diversității și incluziunii.</p> <p>Asigurarea că toți angajații au acces la oportunități de dezvoltare și că acestea sunt distribuite în mod echitabil.</p>	Permanent
<b>6. Monitorizare și evaluare:</b>	<p>Implementarea unui sistem de monitorizare și evaluare a progresului în atingerea obiectivelor de echitate socială.</p> <p>Colectarea continuă a feedback-ului de la angajați și ajustarea politicilor și practicilor în funcție de rezultatele obținute.</p>	<p>31 mai 2024</p> <p>Permanent</p>
<b>7. Promovarea unei culturi organizaționale incluzive:</b>	<p>Crearea unui mediu de lucru în care fiecare angajat se simte valorizat și respectat, indiferent de caracteristicile personale.</p> <p>Organizarea de evenimente și activități care să promoveze diversitatea și incluziunea și să consolideze legăturile între angajați.</p>	<p>Permanent</p> <p>Permanent</p>
<b>8. Transparență și responsabilitate:</b>	<p>Asigurarea transparenței în comunicarea politicilor și a progresului în ceea ce privește echitatea socială.</p> <p>Asumarea responsabilității la toate nivelurile organizaționale pentru promovarea și menținerea unui mediu de lucru echitabil și incluziv.</p>	<p>Permanent</p> <p>Permanent</p>

Priorități strategice	Obiective strategice	Termene
<b>9. Colaborare cu comunitatea și alte organizații:</b>	Dezvoltarea de parteneriate și colaborări cu organizații și comunități locale pentru a promova valorile de echitate socială și pentru a contribui la creșterea nivelului de conștientizare în societate.	Permanent
<b>10. Reevaluare și adaptare continuă:</b>	Echitatea socială trebuie să fie un proces continuu și dinamic, care să fie revizuit și adaptat în mod regulat în funcție de schimbările din organizație și din mediul extern.	Permanent
<b>11. Politici de salarizare echitabilă:</b>	Realizarea unei analize a salarizării pentru a identifica și corecta eventualele discrepanțe de gen în sistemul de remunerare.  Implementarea unor politici transparente și echitabile în ceea ce privește salarizarea, care să asigure compensația corectă a angajaților pentru munca lor, indiferent de gen.	31 mai 2024  Permanent
<b>12. Sprijinirea echilibrului între viața profesională și cea personală:</b>	Oferirea de programe și servicii care să faciliteze echilibrul între viața profesională și cea personală pentru toți angajații, inclusiv concedii de maternitate și paternitate plătite, programe de lucru flexibile etc.  Promovarea unei culturi care să sprijine și să încurajeze implicarea activă a bărbaților în îngrijirea copiilor și a membrilor familiei.	Permanent

La nivelul **SC IMPACT TRILOGISTIC SRL**, situația se prezintă astfel:

**Tabel 1 – Situația asociaților**

Calitate	Total bărbați	Total femei
Asociați	1	1

**Tabel 2 – Situația angajaților**

Calitate	Total bărbați	Total femei
Angajați	2	0

Implementarea acestui plan va necesita implicarea și angajamentul tuturor membrilor organizației, începând de la conducere și până la nivelul de bază al angajaților. Este important să se creeze un mediu în care diversitatea să fie valorizată și în care fiecare individ să se simtă parte a unei culturi organizaționale incluzive și echitabile.

Egalitatea de șanse în România este un principiu fundamental care este susținut atât la nivel legislativ, cât și prin intermediul politicilor și inițiativelor guvernamentale și non-guvernamentale.

România are în vigoare o legislație anti-discriminare puternică, care protejează împotriva discriminării pe criterii de gen, rasă, etnie, religie, orientare sexuală, dizabilități și alte caracteristici. Guvernul român adoptă strategii și politici care vizează promovarea egalității de șanse în diverse domenii, inclusiv în educație, ocuparea forței de muncă, sănătate, protecția socială și altele.

Egalitatea de șanse în companiile private este esențială pentru asigurarea unui mediu de lucru echitabil și pentru promovarea performanței organizaționale, principiu îmbrățișat și de SC IMPACT TRILOGISTIC SRL.

DATA

01.03.2024

ADMINISTRATOR,

Constantin-Ioan INEL

