

Plan de egalitate de gen

FIGHT PERFORMANCE S.R.L. | Biohacking Performance
CUI 39650599 | Versiunea 1.1 din 1 ianuarie 2026

Perioada acoperită: 1 ianuarie 2026 – 31 decembrie 2030

Prezentul plan stabilește măsurile prin care societatea promovează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în activitatea profesională, colaborări și cercetare. Planul este adaptat dimensiunii reduse a firmei și se extinde odată cu dezvoltarea echipei. Intră în vigoare la data aprobării prin semnătura administratorului.

1 Scop și domeniu de aplicare

Planul se aplică administratorului, salariaților și, pentru activitățile desfășurate în cadrul societății, colaboratorilor, stagiariilor și persoanelor implicate în proiecte. Societatea urmărește prevenirea discriminării, a hărțuirii și a represaliilor, accesul echitabil la oportunități și integrarea aspectelor relevante privind sexul și genul în cercetare.

Deciziile privind recrutarea, remunerarea, formarea și atribuirea responsabilităților se bazează pe competențe, cerințele activității și criterii documentate. Nu se stabilesc cote artificiale pentru o echipă mică și nu se colectează date sensibile fără necesitate și temei adecvat.

2 Conducere și resurse dedicate

Eugen Cătălin Țherman, administrator, este responsabil de implementarea, monitorizarea și revizuirea planului. Acesta asigură comunicarea măsurilor, evidența activităților și includerea cerințelor relevante în organizarea proiectelor.

Prin aprobarea planului, societatea alocă minimum 12 ore de lucru anual pentru coordonare, monitorizare și actualizare, precum și minimum 2 ore anual de informare sau instruire pentru fiecare membru al personalului, inclusiv conducerea. Aceste activități se desfășoară în timpul de lucru. Sunt utilizate resurse publice de specialitate, iar pentru situații complexe se solicită expertiză externă, cu buget aprobat de administrator înaintea angajării cheltuielii.

3 Publicare și comunicare

Versiunea aprobată și semnată se publică într-o pagină accesibilă public pe biohackingperformance.ro. Planul se comunică echipei și noilor membri, iar versiunile actualizate se publică în același loc. Declararea existenței unui GEP în portalurile de finanțare se face după aprobare și publicare, pe baza cerințelor aplicabile.

4 Măsuri și calendar de implementare

Responsabilul pentru măsurile de mai jos este administratorul. Implementarea se documentează proporțional cu dimensiunea societății, inclusiv atunci când o măsură nu a avut încă situații concrete de aplicare.

Recrutare și dezvoltare profesională

La fiecare recrutare sau selecție de colaboratori, se formulează cerințe relevante pentru rol și se aplică aceleași criterii tuturor candidaților. Se evită întrebările despre sarcină, planuri familiale sau alte aspecte fără legătură cu activitatea. Accesul la formare și responsabilități se decide transparent. Dovezi: descrieri de rol, criterii și note de selecție, evidența participării la formare.

Remunerare și participare la decizii

La stabilirea sau revizuirea remunerației, se folosesc criterii precum atribuțiile, experiența, competențele și timpul de lucru. Anual se analizează eventualele diferențe pentru roluri comparabile și se corectează diferențele nejustificate. Membrii echipei pot propune îmbunătățiri în organizarea activității. Dovezi: justificări interne ale remunerației și concluzii anonimizate ale analizei.

Echilibru între viața profesională și cea personală

Programările, reuniunile și deplasările se planifică din timp, ținând cont de responsabilitățile de îngrijire și de nevoile echipei. Solicitățile de flexibilitate se analizează echitabil, în raport cu cerințele activității. Concediile și revenirea la muncă nu atrag dezavantaje nejustificate. Măsurile se aplică permanent; funcționarea lor se analizează anual.

Instruire și prevenirea prejudecăților

Prima instruire se realizează în maximum 90 de zile de la aprobarea planului și se repetă anual. Ea acoperă egalitatea de gen, prejudecățile inconștiente, selecția echitabilă și prevenirea discriminării și hărțuirii, inclusiv a hărțuirii sexuale. Pentru noii membri, informarea asupra planului are loc în prima lună. Dovezi: data, durata, materialele și participarea; se păstrează o scurtă notă cu măsurile practice rezultate.

Dimensiunea de sex și gen în cercetare

La proiectarea fiecărui studiu se analizează relevanța sexului și genului pentru întrebările de cercetare, recrutarea participanților, măsurători și interpretarea datelor. Se urmărește o selecție justificată științific și se documentează limitele de reprezentare. Analizele diferențiate se efectuează când sunt relevante și susținute de eșantion. Dacă dimensiunea nu este relevantă, justificarea se consemnează în protocol. Aplicarea revine echipei de studiu, sub coordonarea responsabilului desemnat în proiect.

5 Sesizări și protecția persoanelor

Discriminarea, hărțuirea și hărțuirea sexuală nu sunt tolerate. Sesizările pot fi transmise în scris administratorului, direct sau la catalin@biohackingperformance.ro, ori verbal, cu consemnare confidențială și acordul persoanei. Accesul la conținut este limitat la persoanele necesare examinării.

Dacă sesizarea îl privește pe administrator sau există un conflict de interese, examinarea nu se face de persoana vizată. Societatea asigură desemnarea unui specialist extern independent, fără conflict de interese, și comunică persoanei canalul direct de contact. Persoana poate apela direct la autoritățile competente; procedura internă nu condiționează și nu înlocuiește această posibilitate.

Ca obiective interne, primirea se confirmă în maximum 5 zile lucrătoare și evaluarea inițială se realizează în maximum 15 zile lucrătoare. Se respectă termenele legale aplicabile, dreptul tuturor persoanelor de a fi ascultate și confidențialitatea. Se analizează prompt măsurile de protecție necesare. Represaliile față de persoanele care sesizează cu bună-credință sau sprijină examinarea sunt interzise. Concluziile și măsurile se documentează cu acces restricționat.

6 Date și monitorizare

În maximum 60 de zile de la aprobare se stabilește situația de referință. Anual se actualizează datele agregate privind personalul pe sexe, rolurile și responsabilitățile, recrutările, participarea la formare și, când există roluri comparabile, remunerarea. Pentru fiecare măsură se consemnează activitățile realizate, dificultățile și acțiunile corective. Se urmăresc realizarea celor 12 ore de coordonare și a celor 2 ore de instruire per persoană, precum și efectuarea analizei de relevanță în fiecare protocol nou.

Datele se prelucrează numai în măsura necesară, cu acces limitat și perioade de păstrare justificate. Într-o echipă foarte mică, publicarea cifrelor sau a combinațiilor de indicatori poate identifica persoane; astfel de date, salariile individuale și detaliile sesizărilor nu se publică. Lipsa sesizărilor nu este tratată ca dovadă a absenței problemelor.

7 Raportare și revizuire

Se întocmește o notă internă anuală de progres. Un raport de implementare, aprobat de administrator, se realizează cel puțin o dată la doi ani de la aprobare. Un rezumat fără date identificabile se publică alături de plan. Revizuirea planului are loc anual și la modificări semnificative ale echipei, activității sau cerințelor finanțatorului. Se păstrează istoricul versiunilor și dovezile de implementare.

8 Aprobare

Prin semnarea prezentului document, administratorul aprobă planul și alocarea resurselor prevăzute, asumând implementarea și publicarea acestuia.

Eugen Cătălin Gherman

Administrator FIGHT PERFORMANCE S.R.L.

Data aprobării: 1 ianuarie 2026

Semnătura:

