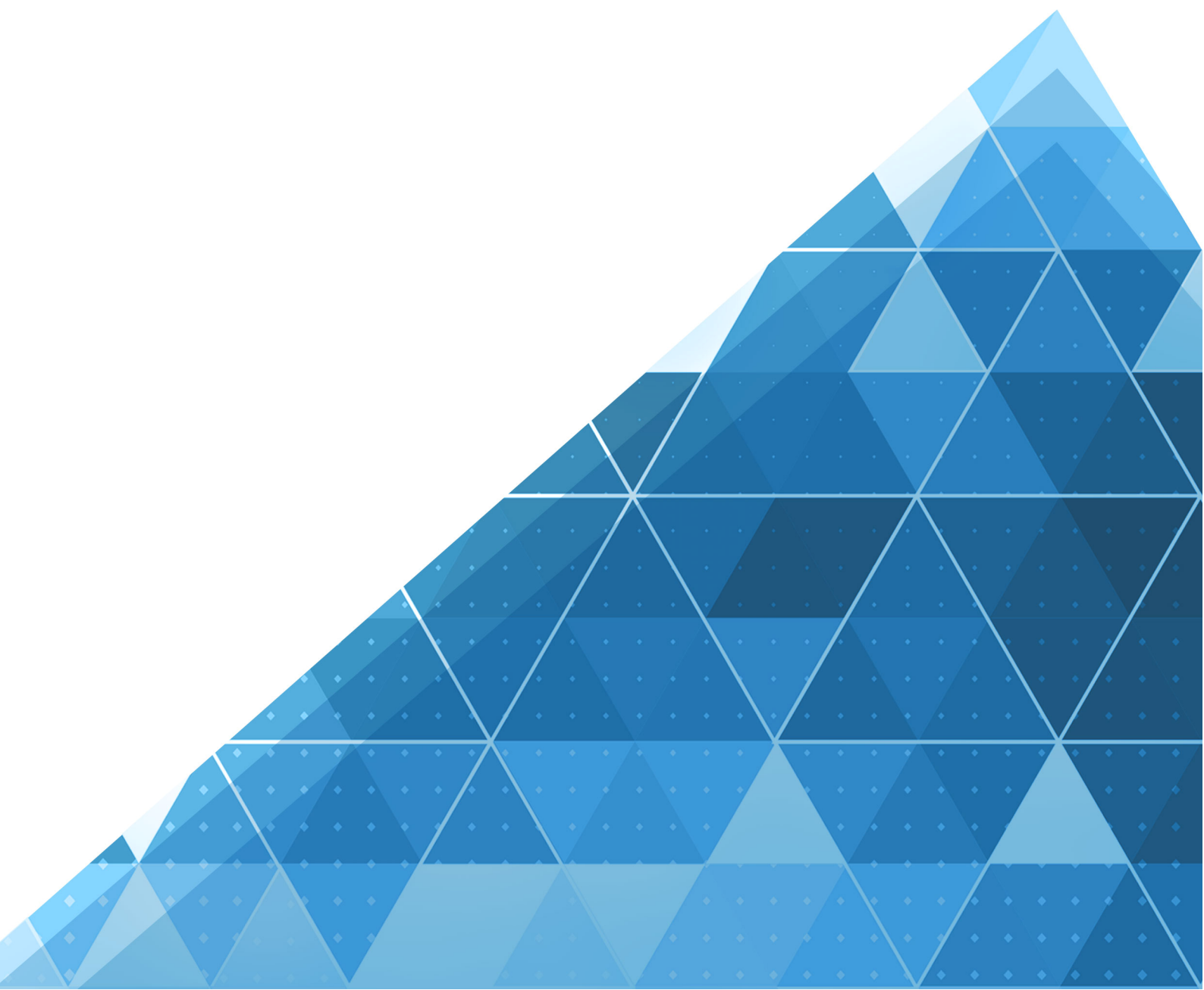




POLITICA SI PLAN PENTRU EGALITATEA DE GEN





ABREVIERI

Nr.	Abreviere	Explicație
1	HR	Human Resources
2	IT	Tehnologia informatiei
3	INS	Institutul National de Statistica
4	RIEG	Responsabil Incluziune si Egalitate de Gen
5	STEM	Stiinta, Tehnica, Inginerie si Matematica
6	SIMAVI	Software Imagination and Vision
7	SMT	SIMAVI Management Team
8	UE	Uniunea Europeana

CUPRINS

ABREVIERI	2
CUPRINS	2
1. SCOP	3
2. DOMENIUL DE APLICABILITATE	3
3. SITUATIA EXISTENTA	3
3.1. ROMANIA	3
3.1.1. Statistici generale	4
3.1.2. Evoluții și tendințe recente	4



3.1.3. Cauze ale dezechilibrului de gen	4
3.1.4. Concluzie.....	4
3.2 SITUATIA IN SIMAVI	5
4 DECLARATIA SIMAVI PRIVIND EGALITATEA DE GEN.....	5
5 OBIECTIVE.....	6

1. SCOP

Creșterea echității de gen în cadrul companiei prin promovarea participării echilibrate, combaterea stereotipurilor și asigurarea unui mediu de lucru incluziv.

Promovarea unui mediu de lucru echitabil, divers și incluziv, unde toți angajații, indiferent de gen, au șanse egale de a contribui, avansa și inova.

2. DOMENIUL DE APLICABILITATE

Aceasta politica si acest plan sunt valabile pentru toți angajații companiei.

3. SITUATIA EXISTENTA

3.1. ROMANIA

Situația existentă în România privind distribuția de gen în domeniul IT reflectă un dezechilibru semnificativ între bărbați și femei, deși există o tendință lentă, dar pozitivă, de echilibrare în ultimii ani. Mai jos este prezentare generală bazată pe cele mai recente date și tendințe (până în 2024).



3.1.1. Statistici generale

- Femeile reprezintă aproximativ 25-30% din totalul forței de muncă în IT în România, potrivit diverselor surse, inclusiv Eurostat și INS.
- Ponderea femeilor în roluri tehnice (developer, sysadmin, DevOps, etc.) este mai mică decât în cele non-tehnice (project management, HR, suport IT).
- În mediul universitar, circa 30-35% dintre studenții de la facultățile cu profil IT (ex. Automatică și Calculatoare, Informatică) sunt femei, ceea ce arată o ușoară îmbunătățire față de acum 10-15 ani.

3.1.2. Evoluții și tendințe recente

Există inițiative și programe dedicate încurajării fetelor și femeilor să urmeze cariere în IT, cum ar fi:

- **Girls Who Code România**
- **Women Techmakers** (by Google)
- **She is Mom** – platforme și comunități de mentorat și reconversie profesională.
- Companiile mari de IT (ex. Microsoft, IBM, Adobe) promovează diversitatea de gen prin programe de internship dedicate femeilor și politici de HR incluzive.

3.1.3. Cauze ale dezechilibrului de gen

- Stereotipuri de gen: percepția că IT-ul este un domeniu „masculin” persistă în școli și familie.
- Lipsa modelelor feminine: vizibilitatea redusă a femeilor de succes din IT duce la o lipsă de inspirație pentru tinerele care își aleg cariera.
- Autoselecția: multe fete nu aleg specializări tehnice din lipsă de încredere, chiar dacă au aptitudini.

3.1.4. Concluzie

- România stă ceva mai bine decât media UE în ceea ce privește procentul femeilor în IT (unde media este ~20%), dar dezechilibrul de gen rămâne vizibil și persistent. Este nevoie în continuare de:
 - politici publice de susținere a diversității,
 - educație timpurie în domeniul STEM pentru fete,
 - mai multă promovare a modelelor feminine în tehnologie.



3.2 SITUAȚIA ÎN SIMAVI

Conform datelor de la începutul anului 2025, în SIMAVI femeile reprezentau 45% din totalul angajaților. Femeile erau majoritare în zona Comercială și de Suport, în timp ce în zona Operațională, bărbații reprezentau 60% din forța de muncă.

În ceea ce privește departamentul Operațional, există meserii în care femeile sunt majoritare (precum Business Analysts, Business Consultants și Project Managers) și meserii în care bărbații sunt majoritari (exemplu Software Developers, Technical Leaders, Test Engineers, DBA și System Engineers).

Femeile dețin majoritatea în zona medie de carieră (Regular), în timp ce bărbații în zonele de începători (Junior) și experți (Senior).

4 DECLARAȚIA SIMAVI PRIVIND EGALITATEA DE GEN

La SIMAVI ne angajăm ferm să promovăm **echitatea de gen** în toate aspectele activității noastre. Credem că un mediu de lucru echitabil, inclusiv și diversificat este esențial pentru inovație, performanță și bunăstarea tuturor angajaților noștri.

Echitatea de gen înseamnă tratament echitabil pentru toate persoanele, indiferent de gen, și presupune atât recunoașterea diferențelor cât și corectarea dezechilibrelor structurale care pot limita participarea egală și șansele de avansare profesională.

Prin această declarație, compania noastră se angajează să:

- **P1.** Asigure **oportunități egale** de angajare, dezvoltare și promovare pentru toate persoanele, fără discriminare pe criterii de gen.
- **P2.** Dezvolte și implementeze politici și practici care sprijină **echilibrul dintre viața profesională și cea personală**, inclusiv prin programe de sprijin pentru părinți și flexibilitate la locul de muncă.
- **P3.** Promoveze o **cultură organizațională bazată pe respect, incluziune și zero toleranță față de hărțuire sau discriminare**.
- **P4.** Monitorizeze constant indicatorii de echitate de gen și să ia măsuri corective acolo unde se identifică dezechilibre.



Echitatea de gen nu este doar un obiectiv, ci o valoare fundamentală care ghidează modul în care lucrăm, colaborăm și creștem împreună. Ne asumăm responsabilitatea de a construi un mediu de lucru în care toți angajații să poată atinge potențialul lor maxim, în mod echitabil și fără bariere.

5 OBJECTIVE

P1. Echilibru de gen în recrutare și promovare

- **Obiectiv:** Creșterea proporției femeilor în poziții tehnice și de conducere cu 15% în următorii 2 ani.
- **Măsuri:**
 - Asigurarea unui limbaj neutru de gen în anunțurile de angajare.
 - Introducerea de liste scurte diverse în procesele de recrutare.
 - Mentorat și coaching pentru femei în echipele tehnice.

Nr	Masura	Termen	Responsabil
1	Asigurarea unui limbaj neutru de gen în anunțurile de angajare.	Permanent	HR
2	Introducerea de liste scurte diverse în procesele de recrutare	Permanent	HR
3	Mentorat și coaching pentru femei în echipele tehnice	Permanent	HR

P2. Cultură organizațională incluzivă

- **Obiectiv:** Asigurarea unui mediu de lucru sigur și echitabil pentru toate genurile.
- **Măsuri:**
 - Training anual privind incluziunea pentru toți angajații.



- Politică clară anti-hărțuire și canal de raportare anonim.
- Campanii de conștientizare internă.

Nr	Masura	Termen	Responsabil
1	Training anual privind incluziunea pentru toți angajații	Annual, conform plan de instruire	HR / RIEG
2	Politică clară anti-hărțuire și canal de raportare anonim	Exista, revizuire anuală	HR / RIEG
3	Campanii de conștientizare internă	Permanent	HR / RIEG

P3. Echilibru viață personală – muncă

- **Obiectiv:** Creșterea utilizării opțiunilor flexibile de muncă pentru toate genurile.
- **Măsuri:**
 - Promovarea programelor de lucru flexibile și a muncii remote.
 - Încurajarea taților să ia concediu paternal.

Nr	Masura	Termen	Responsabil
1	Promovarea programelor de lucru flexibile și a muncii remote	Permanent	SMT/ HR / RIEG
2	Încurajarea taților să ia concediu paternal	Permanent	HR / RIEG

P4. Monitorizare și responsabilitate

- **Obiectiv:** Monitorizarea implementării planului și evaluarea progresului.



- **Măsuri:**
 - Raport semestrial privind progresul, prezentat echipei de conducere.

Nr	Masura	Termen	Responsabil
1	Raport semestrial privind progresul, prezentat echipei de conducere.	Permanent	RIEG