



**INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE  
DEZVOLTARE  
PENTRU STIINTE BIOLOGICE**



APROBAT,

DIRECTOR GENERAL

Prof. Dr. MIHAELA MARINELA PĂUN



**STRATEGIA PRIVIND EGALITATEA DE GEN  
ȘI  
PLANUL PENTRU EGALITATE DE GEN  
INCDSB  
2022 – 2025**

- SEPTEMBRIE 2022 -

(actualizare varianta martie 2022)

## CUPRINS

I. DATE GENERALE.....	pag. 3
I.1. Politica Uniunii Europene și a României privind egalitatea de gen.....	pag. 3
I.2. Egalitatea de gen în cercetare – dezvoltare, 2021 – 2025.....	pag. 4
I.3. Definiții și delimitări conceptuale.....	pag. 5
I.4. Principii generale privind egalitatea de gen .....	pag. 7
I.5. Reglementări specifice interne.....	pag. 8
I.6. Abordarea INCDSB privind egalitate de gen.....	pag. 9
II. ANALIZĂ DIAGNOSTIC (COLECTAREA ȘI ANALIZA DATELOR).....	pag. 9
II.1. Modul de colectarea a datelor.....	pag. 9
II.2. Analiza datelor.....	pag. 10
II.2.1. Analiza cantitativă a datelor .....	pag. 10
II.2.2 Analiza calitativă a datelor .....	pag. 14
III. STRATEGIA PRIVIND EGALITATEA DE GEN (GE) ȘI PLANUL PENTRU EGALITATEA DE GEP (PEG) PENTRU PERIOADA 2022 – 2025.....	pag. 15
III.1. Strategia privind egalitatea de gen (EG) pentru perioada 2022 – 2025.....	pag. 16
III.2. Planul pentru egalitate de gen (PEG) pentru perioada 2022 – 2025 .....	pag. 16
IV. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA PLANULUI PENTRU EGALITATE DE GEN.....	pag. 23
V. BIBLIOGRAFIE .....	pag. 24

## I. DATE GENERALE

### I.1. Politica Uniunii Europene și a României privind egalitatea de gen

„În toate acțiunile sale, Uniunea urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei.” prevede Articolul 8 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene.

„Promovarea egalității între femei și bărbați este o sarcină a Uniunii, în toate activitățile sale, fiind prevăzută de tratate. Egalitatea de gen este o valoare de bază a UE, *un drept fundamental*<sup>1</sup> și un principiu-cheie al Pilonului european al drepturilor sociale<sup>2</sup>. Este o valoare care ne reprezintă și, totodată, o condiție esențială pentru o economie europeană inovatoare, competitivă și prosperă. Egalitatea de gen creează locuri de muncă în plus și generează un spor de productivitate<sup>3</sup> – un potențial care trebuie valorificat într-un moment în care ne pregătim pentru **tranziția către o economie verde și pentru tranziția digitală** și în care trebuie să facem față provocărilor demografice.”<sup>4</sup>

Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen 2020 – 2025 are ca obiectiv realizarea unei **Uniuni a Egalității**.

Astfel, până în 2025 principalul deziderat al Europei este de a deveni **un continent** în care femeile sunt egale cu bărbații. Ideea este ca toți europenii – femei sau bărbați, fete sau băieți – să se bucure de **libertatea** de a-și urma propria cale, să aibă șanse egale de a **prospera**, să poată fi membri egali în societate și să poată deveni **lideri** dacă o merită.

Principalele **obiective** ale Strategiei UE privind egalitatea de gen sunt sfârșitul violenței bazate pe diferențe de gen, eliminarea stereotipurilor de gen; reducerea decalajelor de gen pe piața muncii, realizarea unei participări egale în diferite sectoare ale economiei, diminuarea decalajelor de remunerare și de pensii de gen, reducerea decalajului și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică<sup>1</sup>.

În România „Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este *un principiu fundamental* al drepturilor omului, transpus atât la nivel legislativ, cât și la nivelul politicilor publice.

---

<sup>1</sup> A se vedea articolul 2 și articolul 3 alineatul (3) din TUE, articolele 8, 10, 19 și 157 din TFUE și articolele 21 și 23 din Carta drepturilor fundamentale a UE.

<sup>2</sup> [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_ro.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_ro.pdf).

<sup>3</sup> Până în 2050, îmbunătățirea situației în materie de egalitate de gen ar urma să genereze o creștere a PIB-ului UE pe cap de locuitor cu 6,1%-9,6%, ceea ce înseamnă o creștere de 1,95 mii de miliarde EUR-3,15 mii de miliarde EUR: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>.

<sup>4</sup> COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>)

<sup>5</sup> STRATEGIA NAȚIONALĂ în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014 – 2017 (<https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/06/Strategia-Nationala-ES-si-VD.pdf>)

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.

România a transpus prevederile Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW-1982). În sensul legii, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.”<sup>5</sup>

Prin Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, s-a asigurat armonizarea legislativă cu reglementările internaționale și comunitare în materie de egalitate de șanse între femei și bărbați.

Pornind de la principiul egalității de șanse între femei și bărbați, este esențial pentru România, ca femeilor și bărbaților să li se asigure în mod real egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la educație, formare și un loc de muncă și participarea la luarea de decizii publice și politice.

Legislația națională garantează drepturile egale ale cetățenilor de a participa la viața economică și socială, de a se pregăti și forma într-o anumită profesie, de a se angaja și de a beneficia de protecție socială în anumite situații.

## **I.2. Egalitatea de gen în cercetare – dezvoltare pentru perioada 2021 - 2025**

Cercetarea și inovarea (C&I) joacă un rol cheie în eforturile către o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii în Europa. Aceasta înseamnă că UE trebuie să utilizeze pe deplin capitalul său uman, implicând atât bărbați, cât și femei la toate nivelurile de cercetare și inovare. Spre deosebire de discriminarea sexuală directă și indirectă, care limitează performanța cercetării, promovarea egalității de gen la toate nivelurile contribuie la obținerea excelenței și eficienței. Prin urmare, promovarea egalității de gen în procesul decizional este esențială pentru creșterea durabilă a Europei.

Un obiectiv care stă la baza strategiei CE privind egalitatea de gen în cadrul Orizont 2020 este asigurarea echilibrului de gen în procesul decizional. Strategia urmărește atingerea unei participări de 40% a sexului subreprezentat în paneluri și grupuri (50% pentru grupurile consultative). În planul său de redresare, Comisia Europeană propune o strategie incluzivă care abordează egalitatea de gen, de exemplu prin transparența remunerării.

Începând din 2022, organizațiile individuale care aplică în orice parte a Orizont Europa și aparținând categoriilor de entități juridice stabilite în statele membre ale UE sau în țările asociate menționate mai sus (Organisme publice, Instituții de învățământ superior publice și private, Organizații de cercetare publice și private) trebuie să aibă un plan de egalitate de gen (GEP) propriu, asumat de conducerea organizației și publicat pe site-ul acesteia.

Programul cadru al UE pentru cercetare și inovare, Orizont Europa (2021-2027), urmărește îndeaproape obiectivele Strategiei UE privind egalitatea de gen prin următoarele cerințe<sup>4</sup>:

---

<sup>4</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

- Dimensiunea de gen trebuie luată în considerare și integrată în conținutul propriu-zis de cercetare și inovare al propunerii de proiect, fiind evaluată de către experții evaluatori în criteriul "Excelență".
- Începând cu 2022, pentru toate propunerile care sunt depuse în Orizont Europa Planul de egalitate de gen (GEP – Gender Equality Plan) este o condiție de eligibilitate (!) pentru organizațiile de cercetare.

### I.3. 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 sferele vieții publice și private (1998 – Consiliul Europei, 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 femei 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 posibilitățile lor 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.

**Diferențe de gen** în societate, femeile și bărbații nu au aceleași roluri, resurse, nevoi și interese. Nu participă în mod egal la luarea deciziilor. Valorile atribuite muncii femeilor” și “muncii bărbaților” nu sunt aceleași; aceste diferențe variază de la o societate la alta, de la o cultură la alta și sunt denumite “diferențe de gen” (EIGE).

**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 egalității, 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 femeile 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).

**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;

d<sup>1</sup>) **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;

d<sup>2</sup>) **prin sex** desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;

d<sup>3</sup>) **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.

#### **I.4. Principii generale privind egalitatea de gen**

*Fiecare măsură cuprinsă în prezenta strategie și în planul de egalitate de gen se subsumează următoarelor principii:*

a) **principiul legalității** în desfășurarea activităților de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice;

b) **principiul respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale;**

c) **principiul nediscriminării și egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;**

d) **principiul finanțării adecvate și utilizării responsabile a resurselor financiare alocate pentru implementarea măsurilor identificate pentru atingerea obiectivelor;**



e) **principiul descentralizării** în dezvoltarea acțiunilor de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și în implementarea măsurilor de prevenirea și combaterea violenței domestice;

f) **principiul abordării integrate** - presupune coordonarea și cooperarea între toate departamentele implicate;

g) **principiul parteneriatului public-privat**, care recunoaște importanța cooptării societății civile în activitățile concrete de implementare a măsurilor de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și în prevenirea și combaterea violenței domestice.

## I.5. Reglementări specifice interne

**Regulamentul Intern** al Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Științe Biologice are prevederi privind egalitatea de gen la **CAPITOLUL V ( ...Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați)** care transpun prevederile Codului Muncii aprobat prin Legea 53/2003 cu modificările și completările, republicat.

Astfel, conform art. 53.:

(1) „Institutul respectă prevederile legale cu privire la nediscriminare și la respectarea demnității umane și aplică principiul egalității de tratament față de toți salariații săi. Astfel relațiile de muncă din cadrul institutului nu sunt condiționate:

a) de participarea la o activitate economică sau exercitarea liberă a unei profesii, de apartenență a salariatului la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, de convingerile, sexul sau orientarea sexuală, de vârstă sau de apartenența salariatului la o categorie defavorizată;

b) la angajarea în muncă a unei persoane pe motiv ca aceasta aparține unei rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau categorii defavorizate ori datorită convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia;

c) la ocuparea unui post, prin anunț sau concurs organizat de institut sau de reprezentantul acesteia, de apartenența la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților;

d) la acordarea prestațiilor sociale de care beneficiază salariații, datorită apartenenței angajaților la o rasă, naționalitate, comunitate lingvistică, origine etnică, religie, categorie socială sau categorie defavorizată ori datorită vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor acestora.

(4) Toți salariații din institut 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 nici o discriminare.

(5) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

Art. 58. - (1) prevede că „Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.”

Totodată, toate prevederile referitoare la egalitatea de gen din Regulamentul intern al INCDSB sunt menite să asigure un cadru care reglementează și impune un tratament nediscriminatoriu între femei și bărbați în toate activitățile institutului.



**Codul de etică al INCDSB** prevede la art. 14 „Libertatea cercetării științifice trebuie să se încadreze în limitele care să asigure respectul demnității și drepturilor omului”

## **I.6. Abordarea INCDSB privind egalitatea de gen**

Strategia privind egalitatea de gen (GE) pentru perioada 2022-2025 este elaborată de **Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Științe Biologice (INCDSB)** pe baza contribuției întregului personal al institutului și ia în considerare pe toți cei care lucrează în cercetare, precum și pe angajații din structurile suport pentru cercetare. Strategia GE este construită pe baza prevederilor Cartei europene pentru cercetători și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor, 2015-2019, Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 și orientările Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen. Totodată, are în vedere și transpunerea prevederilor din Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027.

Motivația dezvoltării Strategiei privind egalitatea de gen a institutului rezidă din necesitatea asigurării unui loc sigur pentru tot personalul și din faptul că toate activitățile și procesele care au loc respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării.

Pentru implementarea misiunii și a valorilor Institutului Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Științe Biologice, Strategiei privind egalitatea de gen și a Planului pentru egalitate de gen, managementul institutului asigură și promovează egalitatea și diversitatea cunoștințelor și dobândirea de competențe pentru toți angajații.

Obiectivele Strategiei privind egalitatea de gen sunt implementate prin acțiuni specifice care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive, precum și promovarea egalității de gen la toate nivelurile.

Strategia privind egalitatea de gen și Planul pentru egalitate de gen a INCDSB permit în mod proactiv *creșterea gradului de conștientizare a egalității de gen, abilități și competențe, dezvoltarea unei culturi organizaționale care conduce la un echilibru între activitatea profesională și viața privată, echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în recrutare, o integrare a dimensiunii de gen în întregul proces de cercetare, precum și măsuri împotriva violenței bazate pe discriminarea de gen inclusiv pe hărțuire sexuală.*

## **II. ANALIZĂ DIAGNOSTIC (COLECTAREA ȘI ANALIZA DE DATE)**

### **II.1 Modul de colectare a datelor**

La nivelul Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Științe Biologice au fost colectate date atât din cadrul departamentului de Resurse Umane cât și pe baza unui chestionar amplu care a fost deschis în perioada iunie – august 2022.

Datele provenite de la departamentul de Resurse Umane au urmărit îndeaproape următorii indicatori privind egalitatea de gen:

- Numărul de personal pe sex/gen la toate nivelurile, pe discipline, funcție (inclusiv personalul administrativ/suport) și pe relația contractuală cu organizația;
- Numărul de femei și bărbați în posturi de cercetare și de luare a deciziilor administrative (de exemplu, echipa de conducere, consilii, comitete, paneluri de recrutare și promovare);

- Numărul mediu de ani necesari femeilor și bărbaților pentru a face progrese în carieră (pe grad și pe disciplină);
- Numărul de angajați, pe sex/gen, care solicită/au luat concediu pentru creșterea copilului, pentru cât timp și câți s-au întors după concediu.

Totodată se iau în considerare și datele specifice privind egalitatea de gen relevante pentru organizațiile de cercetare (ORP) care includ:

- Ponderea femeilor și bărbaților în rândul cercetătorilor angajați;
- Ponderea femeilor și bărbaților în rândul candidaților la posturi de cercetare, în rândul persoanelor recrutate și rata de succes, inclusiv pe domeniul științific, poziția academică și statutul contractual;
- Ponderea femeilor și bărbaților în consiliile de recrutare sau promovare, șefi de comisii de recrutare sau promovare și ponderea organelor decizionale, inclusiv pe domenii științifice.

Ca parte a procesului de colectare a datelor, în perioada iunie-august 2022, a avut loc un sondaj în rândul personalului INCDSB prin intermediul unui chestionar online. Acest chestionar a inclus întrebări referitoare la statutul actual de angajare, istoricul carierei, aspirațiile și evoluțiile profesionale, experiența și percepțiile cu privire la nivelul egalității de gen în mediul de lucru precum și întrebări privind echilibrul dintre viața personală și cea profesională în cadrul institutului dar și percepția asupra violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuire sexuală.

## II.2. Analiza datelor

Pe baza datelor colectate au fost efectuate o serie de analize interne și revizuirii ale politicilor existente care abordează egalitatea de gen și incluziunea. Analizele au avut loc în cadrul unor întâlniri de lucru la toate nivelurile desfășurate în perioada iunie – august 2022 cu funcția de egalitate de gen alocată pentru dezvoltarea PEG (Planului de Egalitate de Gen) și incluzând conducerea institutului, personalul de cercetare și reprezentanții serviciilor administrative și suport ale institutului.

Concluziile auditului intern sunt analizate în Comitetul de Direcție, aprobate în Consiliul de Administrație, iar apoi comunicate întregului personal al institutului de cercetare.

Cu mandat din partea Consiliului de Administrație, Directorul General se angajat în elaborarea, dezvoltarea și implementarea PEG pentru Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Științe Biologice, pentru perioada 2022-2025.

### II.2.1. Analiza cantitativă a datelor

Au fost colectați indicatorii prevăzuți la punctul 0, plecând de la datele furnizate de departamentul de Resurse Umane, iar numărul de femei și bărbați în poziții de conducere este ilustrat în tabelul de mai jos:

*Tabel 1. Număr de femei și bărbați în poziții de management*

	Femei	Bărbați
Președinte al Consiliului de Administrație	x	
Director General	x	
Director Științific	x	
Președinte al Consiliului Științific	x	
Director Economic	x	
Contabil Șef - INCDSB București	x	
Director filiala ICB Cluj		x
Contabil Șef filiala ICB Cluj	x	
Director filiala ICB Iași	x	
Contabil Șef filiala ICB Iași	x	

Director sucursală CCB „Stejarul” Piatra Neamț		x
Șef Centru Bioanaliză		x
Șef Departament Bioinformatică	x	
Șef Departament DANUBIUS	x	
Șef Departament Cercetări Arctice și Antarctice	x	
Șef Departament Biotehnologii	-	-
Șef Departament BCM	x	
Șef Departament BB - DCCF		x
Șef Departament Taxonomie și Ecologie (T&E) - ICB Cluj	-	x
Șef Departament Biologie Experimentală și Biochimie - ICB Cluj	x	-
Șef Departament Biologie Experimentală și Aplicată - ICB Iași	x	-
Șef Departament Biologie Vegetală și Experimentală - CCB „Stejarul” Piatra Neamț		x
Șef Departament Ecologie, Resurse și Mediu - CCB „Stejarul” Piatra Neamț		x
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>7</b>

Datele arată că:

- în pozițiile de conducere ale INCDSB raportul dintre femei și bărbați este de aproape 50:50
- sunt 40% bărbați ca membri în Consiliul Științific
- Comitetul director este format majoritar din femei (14% bărbați)
- la nivel departamental, funcțiile de conducere sunt ocupate în proporție de 55% de femei

Din punct de vedere al personalului de cercetare respectiv al personalului administrativ, situația la nivelul INCDSB este prezentată în tabelele Tabel 2 și Tabel 3.

*Tabel 2. Număr total de cercetători pe departamente*

Departament	Cercetători cu experiență (CS I, CS II, CS III)	Cercetători la început de carieră (CS și ACS)	Total Femei	Total Bărbați
Centru Bioanaliză	11 din 16 femei în total	5 din 16 femei în total	<b>16</b>	<b>3</b>
	3 din 3 bărbați în total	0 din 3 bărbați în total		
Departament Bioinformatică	1 din 3 femei în total	2 din 3 femei în total	<b>3</b>	<b>8</b>
	6 din 8 bărbați în total	2 din 8 bărbați în total		
Departament DANUBIUS	3 din 4 femei în total	1 din 4 femei în total	<b>4</b>	<b>0</b>
	0 din 0 bărbați în total	0 din 0 bărbați în total		
Departament Cercetări Arctice și Antarctice	3 din 4 femei în total	1 din 4 femei în total	<b>4</b>	<b>0</b>
	0 din 0 bărbați în total	0 din 0 bărbați în total		
Departament Biotehnologii	3 din 3 femei în total	0 din 3 femei în total	<b>3</b>	<b>1</b>
	1 din 1 bărbat în total	0 din 1 bărbat în total		
Departament BCM	9 din 20 femei în total	11 din 20 femei în total	<b>20</b>	<b>1</b>
	1 din 1 bărbat în total	0 din 1 bărbat în total		
Departament BB - DCCF	1 din 4 femei în total	3 din 4 femei în total	<b>4</b>	<b>1</b>
	1 din 1 bărbat în total	0 din 1 bărbat în total		
Departament	3 din 6 femei în total	3 din 6 femei în total	<b>6</b>	

Taxonomie și Ecologie (T&E) - ICB Cluj	8 din 8 bărbați în total	0 din 8 bărbați în total		<b>8</b>
Departament Biologie Experimentală și Biochimie - ICB Cluj	4 din 4 femei în total	0 din 4 femei în total	<b>4</b>	
	3 din 3 bărbați în total	0 din 3 bărbați în total		<b>3</b>
Departament Biologie Experimentală și Aplicată - ICB Iași	11 din 12 femei în total	1 din 12 femei în total	<b>12</b>	
	3 din 3 bărbați în total	0 din 3 bărbați în total		<b>3</b>
Departament Biologie vegetală și experimentală / Ecologie, resurse și mediu	3 din 8 femei în total	5 din 8 femei în total	<b>8</b>	
	2 din 3 bărbați în total	1 din 3 bărbați în total		<b>3</b>
Centrul de Cercetări Biologice Constanța	0 din 1 femeie în total	1 din 1 femeie în total	<b>1</b>	
	0 din 0 bărbați în total	0 din 0 bărbați în total		<b>0</b>
<b>Total femei</b>	<b>52</b>	<b>33</b>	<b>85</b>	
<b>Total bărbați</b>	<b>28</b>	<b>4</b>		<b>31</b>

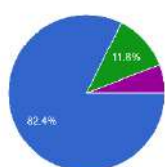
Tabel 3. Număr total de femei și bărbați în administrație și suport cercetare

Poziție	Femei	Bărbați
Personal administrativ suport	19 din 27 număr total	3 din 9 număr total
Personal suport IT	0 din 27 număr total	1 din 9 număr total
Administrarea clădirii	1 din 27 număr total	4 din 9 număr total
Tehnicienii	7 din 27 număr total	1 din 9 număr total
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>9</b>

Din perspectiva personalului de cercetare la nivelul INCDSB, se constată că acesta este format din 73% femei și 27% bărbați, dintre care 45% sunt femei cercetător cu experiență (CS I, CS II și CS III) și 28% sunt femei tineri cercetători, în timp ce 24% sunt bărbați angajați în poziții de cercetare ca și cercetători cu experiență și doar 3% sunt bărbați tineri cercetători. Proporția dintre numărul de personal de sex feminin și masculin se păstrează și la nivel administrativ unde se observă că sunt de trei ori mai multe femei decât bărbați.

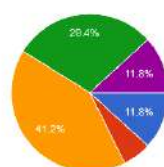
În ceea ce privește chestionarul online, rata de răspuns a fost de doar 47% (72 de răspunsuri din 152 posibile). Chestionarul, care a adresat și întrebări referitoare la concediul de familie (concediu de maternitate, paternitate, pentru adopție, pentru alte responsabilități de îngrijire sau pentru studii), a arătat 82% dintre respondente au beneficiat de concediu de maternitate și dintre acestea 40% au optat pentru un concediu cu o durată mai mare de 12 luni. Este de remarcat faptul că doar femeile au solicitat concediu de maternitate și nu au existat cazuri în care bărbații-angajați să ceară concediu de paternitate. Datele sunt prezentate în figura de mai jos.

Pentru ce ați luat concediu de familie în timp ce lucrați la INCDSB ?  
17 responses



- Concediu de maternitate
- Concediu de paternitate
- Concediu pentru adopție
- Concediu pentru alte responsabilități de îngrijire
- Studii

De câte luni de concediu ați beneficiat ?  
17 responses



- 1 - 3 luni
- 3 - 6 luni
- 6 - 12 luni
- 12 - 24 luni
- > 24 luni

Figura 1. Tipul și durata concediului familial

De asemenea, în timpul și după concediul de maternitate, institutul a acordat sprijin pentru reintegrarea în colective a persoanelor beneficiare, după cum arată și Figura 2.

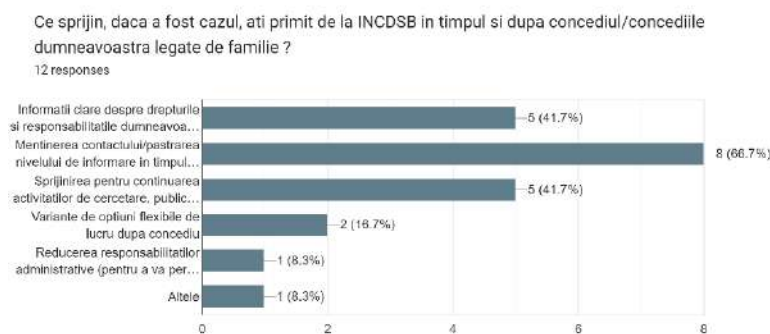


Figura 2. Sprijinul acordat de INCDSB pentru incluziune după concediul familial

Din punct de vedere al echilibrului dintre viața profesională și cea privată, datele din chestionar au arătat că peste 90% dintre respondenți consideră că o finanțare mai adecvată dar și o predictibilitate a situației cercetării la nivel național ar conduce la un echilibru între cele două aspecte. Pe o scară de la 1 la 5, situația echilibrului dintre viața profesională și cea privată în cadrul INCDSB este evidențiată în Figura 3.

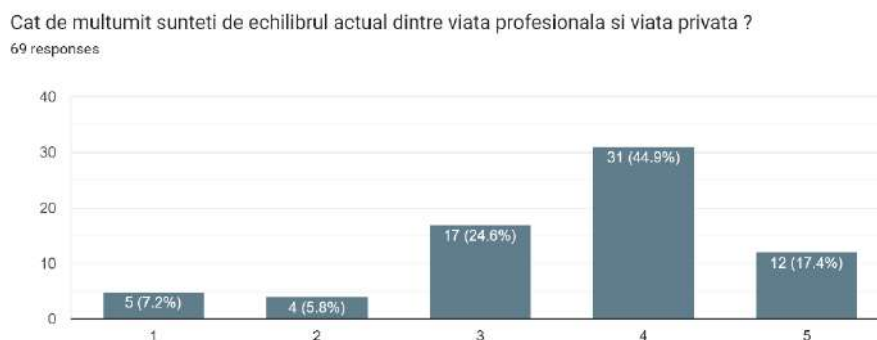


Figura 3. Gradul de satisfacție între viața profesională și cea privată

Totodată, mai mult de 85% dintre respondenții la chestionar au subliniat că mediul de lucru din departament/sucursală/institut este unul prietenos, de colaborare, de susținere, de cooperare, divers, respectuos, transparent, respectiv non-sexist.

Figura de mai jos prezintă măsura în care respondenții la chestionar au catalogat că departamentul din care fac parte se angajează să respecte egalitatea de gen:

In ce masura sunteti de acord ca departamentul/institutul dumneavoastra se angajeaza sa respecte egalitatea de gen in urmatoarele aspecte:

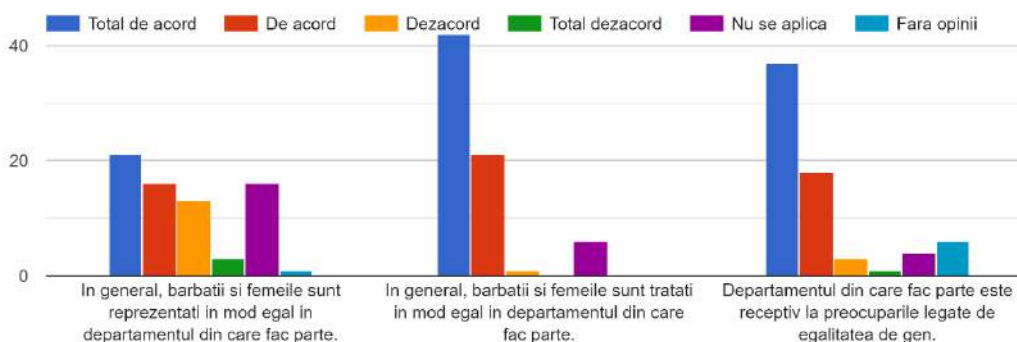


Figura 4. Gradul de respectare a egalității de gen la nivel departamental

Astfel se constată că majoritatea (90%, respectiv 78%) consideră că la nivelul departamentelor, bărbații și femeile sunt tratați în mod egal iar departamentul este receptiv la preocupările legate de egalitatea de gen.

Problema hărțuirii sexuale la locul de muncă a fost de asemenea interviuată, iar rezultatele arată că aproximativ 99% dintre respondenți au declarat că nu au experimentat sau observat la locul de muncă niciunul dintre următoarele comportamente:

- glume, tachinări, remarci sau întrebări cu caracter sexist
- presiune din partea unor colegi/e pentru întâlniri
- email-uri, apeluri telefonice sau scrisori cu tentă sexuală
- contact fizic nedorit
- urmărire
- agresiune fizică sau sexuală

Nu au existat respondenți care să raporteze hărțuire de natură sexuală la locul de muncă. Cu toate acestea, trebuie menționat că au existat opinii (1 din totalul respondenților) care au semnalat că au observat existența unor astfel de comportamente ce vizează hărțuirea și violența de gen.

În cadrul sondajului a fost prospectată și discriminarea pe criterii de gen dar nu numai. Rezultatele arată că niciunul dintre respondenți nu s-a simțit vreodată discriminat din cauza genului sau a orientării sexuale, în schimb au fost opinii (4%) care au considerat că au fost discriminate pe ale criterii precum: vârsta, religia sau pe motiv de sarcină.

## II.2.2 Analiza calitativă a datelor

Analiza calitativă a datelor la nivelul INCDSB a arătat că:

- în cadrul INCDSB sunt 73% femei și 27% bărbați angajați (cercetare și administrativ), iar pe cercetare procentul rămâne același
- institutul este perceput în general ca un loc sigur, fără hărțuire sau violență de gen; nu au existat respondenți la chestionar care să confirme că au experimentat un astfel de comportament
- îmbinând munca și viața familială – femeile declară mai des că sunt responsabile pentru majoritatea îndatoririlor familiale
- institutul de cercetare este perceput în general ca incluziv; respondenții la chestionar (1%) au indicat că stereotipurile și prejudecățile nespuse cu privire la gen încă există



- așteptările privind mobilitatea internațională sunt mai dificile pentru femeile care se află în perioada de îngrijire a copiilor, dar pentru cele care nu sunt căsătorite mobilitatea nu impune o problemă; cu toate acestea majoritatea respondenților la chestionar (peste 88%) afirmă că călătoresc în scop de muncă cel puțin o dată sau de două ori pe an
- responsabilitățile materne, în general, nu întârzie activitatea de cercetare și nu descurajează femeile să ocupe funcții administrative
- femeile publică destul de mult, se implică destul de mult în viața socială a departamentului și decid să ocupe funcții administrative sau de conducere
- nu există o cultură a discriminării la INCDSB, în care un gen sau altul este favorizat sistematic
- în Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Științe Biologice egalitatea de gen este inclusă în procesele de cercetare
- există o lipsă de proceduri și cunoștințe despre egalitatea de gen, incluziunea și nediscriminarea la locul de muncă
- rezultatele chestionarului nu au demonstrat discriminarea de gen.

Pentru a sintetiza rezultatele chestionarului, se constată că toate situațiile menționate de respondenți și situațiile analizate la nivelul institutului sunt fără factori semnificativi de discriminare sau manifestări nepotrivite pe criteriul de gen.

Concluziile importante ale analizei interne la Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Științe Biologice sunt:

- trebuie să revizuiți politicile și procedurile existente, să facem relevante genul și să dezvoltăm altele noi care să acopere toate domeniile de intervenție identificate
- trebuie să ne instruiți și să ne educăm personalul cu privire la egalitatea de gen
- trebuie să comunicăm activ și eficient acțiunile și măsurile relevante de gen
- trebuie să dezvoltăm o Strategie de gen și un GEP pentru 2022-2025, cu acțiuni și ținte clare și persoane responsabile.

### **III. STRATEGIA PRIVIND EGALITATEA DE GEN (EG) ȘI PLANUL PENTRU EGALITATE DE GEN (PEG) PENTRU PERIOADA 2022 - 2025**

Pe baza analizei interne, a politicilor și cerințelor naționale și europene, Consiliul de Administrație și Directorul General al Institutului Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Științe Biologice s-au angajat să aprobe elaborarea și implementarea Strategia institutului privind egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025 și Planul pentru egalitate de gen (GEP) pentru punere în practică a strategiei.

Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Științe Biologice a decis crearea funcției de *Responsabil în egalitate de gen* la nivelul institutului, plus câte *un delegat* GE în fiecare departament. Expertul GE are un rol proactiv, iar delegații GE au un rol de consultant în implementarea și monitorizarea strategiei GE.

În mod specific, Responsabilul GE și delegații GE au următoarele atribuții:

- contribuie la crearea, implementarea, monitorizarea și evaluarea GEP;
- oferă sprijin practic și instrumente actorilor implicați în implementarea GEP;
- se implică și cooperează cu părțile interesate de la toate nivelurile pentru a asigura implementarea acțiunilor GEP;
- contribuie la creșterea gradului de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în institut;



- evaluează progresul privind egalitatea de gen în institut.

Conducerea institutului a mandatat funcțiile GE (responsabil și delegați) la nivelul institutului și un grup de lucru dedicat pentru fiecare departament, pentru dezvoltarea strategiei GE și a GEP 2022-2025. Grupul de lucru GE a inclus reprezentanți bărbați și femei ai conducerii institutului de cercetare și cercetători, reprezentanți ai administrației și serviciilor de suport ale institutului

### III.1. Strategia privind egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025

Strategia privind egalitatea de gen a Institutului Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Științe Biologice vizează următoarele domenii de intervenție și obiective pentru perioada 2022-2025:

Aria de intervenție	Obiective
<b>1. Echilibrul dintre viața profesională și cea privată și cultura organizațională</b>	<p>Promovarea unui mediu favorabil integrării vieții profesionale cu viața de familie și cea personală</p> <p>Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate ale ICDSB</p>
<b>2. Leadership-ul și procesele decizionale</b>	<p>Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale</p> <p>Asigurarea echilibrului de gen în structurile decizionale și de management</p>
<b>3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră</b>	<p>Promovarea proceselor de favorizare și sprijinire a recrutării, a carierei și a numiri la toate nivelurile</p>
<b>4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării</b>	<p>Promovarea unei perspective de gen și sex în procesul de cercetare</p> <p>Promovarea integrării perspectivei de sex și gen în activitatea de cercetare</p>
<b>5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală</b>	<p>Creșterea conștientizării cu privire la importanța problemelor de egalitate și întărirea atitudinilor pozitive față de diversitate</p> <p>Prevenirea oricărei forme de violență și/sau hărțuire morală sau psihologică bazată pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale</p>

### III.2. Planul pentru egalitate de gen pentru perioada 2022-2025

Planul pentru egalitate de gen (GEP) al Institutului Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Științe Biologice cuprinde acțiuni și măsuri cheia pentru îndeplinirea obiectivelor strategice specifice fiecărei arii de intervenție, grupul țintă vizat de aceste măsuri, termene de implementare, persoane responsabile, precum și indicatori pentru măsurarea progresului.

În domeniul „Politică de egalitate de șanse și de tratament între bărbați și femei” cu obiectivul „Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen” se desfășoară următoarele activități:

Acțiune/Măsură	Termen				Indicator (i)	Responsabil (i)
	2022	2023	2024	2025		
Numirea Responsabil Egalitate de Gen	X 10 martie				Existența unui Responsabil Egalitate de Gen	Director General (DG), Resurse umane (RU)
Numirea delegaților în departamente/centre, cu rol proactiv și/sau consultant, care să fie responsabili cu monitorizarea și asigurarea faptului că procedurile și practicile la locul de muncă respectă egalitatea de gen	X 10 martie				Existența delegaților în departamente/centre	Director General (DG), Șefi de departamente  Resurse umane (RU),
Elaborarea Angajamentului Conducerii referitor la politica de egalitate de gen și la planul de egalitatea de gen (PEG)	X 10 martie				Existența angajamentului scris al conducerii INCDSB	Director General
Diagnoză – Efectuarea analizei situației actuale (identificarea principalelor probleme)	X 18 martie/ 14 sept.				Existența unui Raport de analiză	REG, RU, Grup de lucru
Elaborarea politicii de Egalitate de Gen	X 25 martie				Existența politicii de egalitate de gen	REG
Finalizarea Planului de Egalitate de Gen	X 25 martie/ 15 septembrie				Planului de Egalitate de Gen	REG
Implementarea Planului de Egalitate de Gen	X	X	X	X	Analiza conformității Planului de Egalitate de Gen cu Strategiile specifice existente și aprobate	REG
Monitorizarea și evaluarea	X	X	X	X	Existența Rapoartelor de evaluare	REG

## Aria de intervenție 1. - Echilibrul între muncă și viața privată și cultura organizațională

### Obiectiv - Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cea personală

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Termen				Indicator (i)	Responsabil (i)
		2022	2023	2024	2025		
1. Disponibilitatea politicilor, procedurilor și serviciilor pentru promovarea integrării vieții profesionale cu viața de familie și personală.	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Politici, proceduri și servicii de integrare a vieții profesionale cu viața personală	Director General (DG), Resurse umane (RU), Responsabil egalitate de gen (REG), Comitet de Direcție (CD)
2. Planuri de fezabilitate pentru crearea de noi servicii de asistență socială, de exemplu, aranjamente contractuale încheiate de institut cu furnizorii de servicii de la sarcinile de îngrijire a familiei și treburile casnice până la îngrijirea copiilor (îngrijirea bătrânilor) în caz de conferință sau congres sau mobilitate internațională	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Politici, proceduri și servicii de integrare a vieții profesionale cu viața personală	DG, RU, CD, REG
3. Implementarea sistemelor bazate pe TIC pentru sporirea flexibilității și îmbunătățirea unei mai bune planificări a întâlnirilor de lucru în funcție de nevoile de echilibrare a vieții profesionale (de exemplu, managementul și comunicarea programului/timpul întâlnirii)	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Procedură Standard pentru promovarea lucrului cu ajutorul sistemelor TIC pentru promovarea integrare a vieții profesionale cu viața personală	DG, RU, CD, REG, Serviciul IT
4. Disponibilitatea unor aranjamente flexibile de timp de lucru, de la part-time până la lucru la distanță	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Politici, proceduri și servicii de integrare a vieții profesionale cu viața personală	DG, RU, CD, REG

## Aria de intervenție 2. - Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

**Obiectiv - Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale**

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Termen				Indicator (i)	Responsabil (i)
		2022	2023	2024	2025		
1. Revizuirea de rutină a oricărui text, comunicare, imagini, din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Politică și structuri privind egalitatea de gen	REG, delegați EG
2. Promovarea inițiativelor pentru a facilita o competență larg răspândită de gen la toate nivelurile organizației, oferind instruire personalului și cercetătorilor	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Politici, proceduri și servicii de integrare a vieții profesionale cu viața personală	REG, delegați EG

## Aria de intervenție 3. - Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră

**Obiectiv - Promovarea proceselor care să faciliteze și să susțină recrutarea, cariera și numirile genului sensibil**

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Termen				Indicator (i)	Responsabil (i)
		2022	2023	2024	2025		
1. Efectuarea inițiativelor de conștientizare a genului, briefing-urilor și crearea de linii directoare pentru recrutare, carieră și numiri ale persoanelor de gen sensibil	Management institut	X	X	X	X	Inițiative și linii directoare de conștientizare a genului	Director General (DG), Resurse umane (RU), Responsabil egalitate de gen (EEG), HoDs
2. Cursuri și formare privind egalitatea de gen	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Cursuri și formare pentru recrutare Cursuri și pregătire pentru progresul în carieră Cursuri și	Director General (DG), Resurse umane (RU), Responsabil egalitate de gen (EEG), HoDs

						instruire pentru conducere	
3. Diseminarea și comunicarea bunelor practici de carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință, cercetători și cadre universitare)	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine  Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	Responsabil egalitate de gen (EEG), HoDs, delegați EG

#### **Aria de intervenție 4. - Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării**

##### **Obiective:**

- Promovarea unei perspective de gen și sex în procesul de cercetare
- Promovarea integrării perspectivei de sex și gen în activitatea de cercetare

Acțiune/Măsură	Public țintă	Termen				Indicator (i)	Responsabil (i)
		2022	2023	2024	2025		
1. Seminarii interne de instruire privind utilizarea perspectivei de sex și gen în cercetare, pentru a favoriza recunoașterea valorii sale economice, sociale și de inovare	Cercetători, comunitatea științifică	X	X	X	X	Participarea la seminarii de formare privind integrarea metodelor de analiză sex/gen, pe gen și domeniul de cercetare	SD,  Cercetători, Responsabil egalitate de gen (REG)
2. Elaborarea, comunicarea și implementarea standardelor pentru încorporarea variabilelor de sex și gen în cercetare	Cercetători		X	X	X	Participarea la seminarii de formare privind integrarea	SD,  Cercetători, Responsabil egalitate de

						metodelor de analiză sex/gen, pe gen și domeniu de cercetare  Percepția variabilelor de gen/sex în conținutul cercetării	gen (REG)
3. Recunoașterea instituțională în cadrul institutului de cercetare a acelor proiecte care au luat în considerare dimensiunea de gen (de exemplu, premii)	Cercetători, comunitatea științifică		X	X	X	Proiecte premiate	GD, HoDs, Cercetători
4. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință, cercetători și cadre universitare)	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine  Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	Responsabil egalitate de gen (REG), HoDs, delegați EG
5. Workshop-uri privind integrarea problemelor de egalitate de gen și diversitate în activitatea de cercetare, ca sprijin pentru personalul de cercetare	Cercetători		X	X	X	Seminarii de formare sau ghiduri privind integrarea sexului/genului în activitatea de cercetare	SD, RU, HoDs  Responsabil egalitate de gen (REG)
6. Cursuri și instrumente de formare în toate departamentele și la toate nivelurile (cercetători cu experiență sau timpurii) privind variabilele de sex și gen	Cercetători		X	X	X	Cursuri pe dimensiuni specifice de gen, per activitate de cercetare - departament	SD, RU, HoDs  Responsabil egalitate de gen (REG)

## Aria de intervenție 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

**Obiectiv: Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate**

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Termen				Indicator (i)	Responsabil (i)
		2022	2023	2024	2025		
1. Instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violență (inclusiv cea bazată pe prejudecăți de sex sau gen), hărțuire sexuală	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Participarea la formare, pe categorii  Abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomene de discriminare și violență	DG, RU, HoDs, Responsabil egalitate de gen (REG)
2. Dezvoltarea unui instrument electronic intern (de institut) (site-ul web/platformă) care să susțină informarea și educația, precum și să permită raportarea hărțuirii sexuale și a discriminării	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Site-ul web/platforma institutului de cercetare dedicat, numărul de vizite, numărul de situații reale raportate și rezolvate	DG, RU, HoDs, Responsabil egalitate de gen (REG)  Serviciul IT
3. Consolidarea Codului de Etică al institutului cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine  Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	DG, RU, HoDs, Responsabil egalitate de gen (REG)
4. Campanie de conștientizare care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea științifică și încurajează prevenirea discriminării în diverse domenii	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Campanii de conștientizare	Responsabil egalitate de gen (REG)



#### **IV. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA A PLANULUI PENTRU EGALITATE DE GEN (GEP)**

Implementarea Planului pentru egalitate de gen (GEP) în cadrul Institutului Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Științe Biologice, progresul față de scopurile și obiectivele Strategiei privind egalitatea de gen sunt evaluate periodic, prin întâlniri periodice.

Implementarea Planului pentru egalitate de gen (GEP) va fi monitorizată permanent de Responsabilul egalitate de gen și delegații de egalitate de gen din institut.

Responsabilul de egalitate de gen împreună cu delegații EG din cadrul fiecărui departament sunt responsabili cu colectarea datelor și a intrărilor. Ei vor efectua o primă analiză a progresului GEP (față de indicatori), vor colecta cunoștințe și feedback.

Responsabilul de egalitate de gen împreună cu delegații EG din cadrul institutului vor încheia rapoarte de constatări (o dată pe an), care sunt apoi prezentate conducerii institutului de cercetare (DG, CD) și discutate. Aceste întâlniri vor oferi concluzii valoroase cu privire la implementarea GEP. Aceste întâlniri vor oferi, de asemenea, comentarii și recomandări care vor permite ajustări și îmbunătățiri ale intervențiilor privind GEP pentru anul următor.

Rapoartele periodice permit revizuirea continuă a impactului GEP, precum și menținerea comunității mai largi informată și implicată în progresul către egalitatea de gen. Revizuirea rapoartelor de progres include informații calitative, precum și date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor de resurse umane dezagregate pe sexe, date de monitorizare pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie.

După încheierea și adoptarea acestora de către conducerea institutului de cercetare (Consiliu de administrație, Directorul general, Comitetul de direcție), raportul periodic (anual) de progres al egalității de gen (GE) este publicat pe site-ul institutului de cercetare și comunicat întregii comunități științifice.

## Bibliografie - List of sources used for the literature review (in alphabetic order)

1. Council of Europe Gender Equality Commission, <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-commission>
2. EU FESTA - Gender Issues in Recruitment, Appointment and Promotion Processes – Recommendations for a Gender Sensitive Application of Excellence Criteria, [https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa\\_gender\\_issues\\_recruitment\\_appointment\\_promotion.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa_gender_issues_recruitment_appointment_promotion.pdf)
3. EU Strategy for Gender Equality 2020-2025, [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)
4. EUA - Universities' Strategies and Approaches towards Diversity, Equity and Inclusion, <https://eua.eu/downloads/publications/universities-39-strategies-and-approaches-towards-diversity-equity-and-inclusion.pdf>
5. EUCEN - Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions, [https://eua.eu/downloads/publications/web\\_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf](https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf)
6. European charter & code of conduct for the recruitment of researchers, [https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy\\_library/ttf\\_goal\\_2\\_results\\_v1.0.pdf](https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/ttf_goal_2_results_v1.0.pdf)
7. European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu>
8. GARCIA – Mapping organizational work-life policies and practices, [https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia\\_report\\_mapping\\_org\\_work-life\\_policies\\_practices.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_report_mapping_org_work-life_policies_practices.pdf)
9. Guidelines for using gender-sensitive language in communication, research and administration, [https://eige.europa.eu/sites/default/files/reutlingen\\_university\\_guidelines\\_for\\_using\\_gender-sensitive\\_language.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/reutlingen_university_guidelines_for_using_gender-sensitive_language.pdf)
10. Horizon Europe General Annexes, [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes\\_horizon-2021-2022\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf)
11. Horizon Europe guidance on gender equality plans, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>
12. LERU - Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach, <https://www.leru.org/publications/equality-diversity-and-inclusion-at-universities>
13. Science Europe - Practical Guide TO Improving Gender Equality in Research Organisations, [https://eige.europa.eu/sites/default/files/se\\_gender\\_practical-guide.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/se_gender_practical-guide.pdf)
14. Student evaluations of teaching (mostly) do not measure teaching effectiveness, [https://eige.europa.eu/sites/default/files/science\\_open\\_research\\_student\\_eval\\_teaching\\_effectiveness.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/science_open_research_student_eval_teaching_effectiveness.pdf)
15. Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027 (<https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/06/Strategia-Nationala-ES-si-VD.pdf>)
16. Planul de egalitate de gen din cadrul UEFISCDI (<https://uefiscdi.gov.ro/plan-egalitate-de-gen-uefiscdi>).