



Strategia și Planul pentru egalitatea de gen 2022-2025

*Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în
Informatică – ICI București*

- Ianuarie 2022 -

Document elaborat cu ajutorul Unității Horizon Europe NCP din cadrul UEFISCDI ©. Ianuarie 2022.

Autori: Laura Chirilă, Daniela Dragomir, Sabina Olaru, Dragoș Sandu, Adina Stănculea

Coordonator: Antoaneta Victoria Folea



CUPRINS

1. Revizuirea cerințelor, politicilor și studiilor de caz	5
2. Diagnostic (colectarea și analiza datelor)	5
2.1. Colectarea datelor	5
2.2. Analiza datelor	7
3. Strategia și Planul pentru egalitatea de gen	8
3.1. Strategia pentru egalitatea de gen - 2022-2025	9
3.2. Planul pentru egalitatea de gen 2022-2025	9
4. Monitorizarea și evaluarea Planului pentru egalitatea de gen	16



Abrevieri și definiții

Sex	Oricare dintre cele două forme majore de indivizi care apar la multe specii și care se disting ca femele sau masculi, în special pe baza organelor și structurilor lor de reproducere (https://www.merriamwebster.com/dictionary/)
Gen	Trăsăturile comportamentale, culturale sau psihologice asociate de obicei cu un singur sex (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)
Sex versus Gen	De obicei, este prescrisă o delimitare clară între sex și gen, sexul fiind termenul preferat pentru formele biologice, iar genul limitat la semnificațiile sale care implică trăsături comportamentale, culturale și psihologice. În această dihotomie, termenii masculin și feminin se referă doar la formele biologice (sex), în timp ce termenii masculin/masculinitate, feminin/feminitate, femeie/fată și bărbat/băiat se referă doar la trăsături psihologice și socioculturale (gen) (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)



Introducere

Strategia pentru egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025 a fost elaborată de către Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Informatică - ICI București pe baza aportului întregului institut de cercetare și ia în considerare toți angajații din cadrul acestuia. Strategia pentru egalitatea de gen a fost elaborată luând în considerare prevederile 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 îndrumările Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen.

Motivația dezvoltării Strategiei pentru egalitatea de gen este dorința de a ne asigura că institutul nostru de cercetare este un loc sigur pentru toată lumea, iar toate activitățile și procesele care au loc respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării.

Planul pentru egalitatea de gen a fost elaborat pe baza Strategiei pentru egalitatea de gen, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării și revizuirilor acestuia.

Prin punerea în aplicare a misiunii și valorilor sale, Strategia pentru egalitatea de gen și Planul pentru egalitatea de gen ale Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Informatică - ICI București asigură și promovează egalitatea și diversitatea cunoștințelor precum și dobândirea de competențe pentru toți angajații. Obiectivele strategiei sunt implementate prin acțiuni specifice care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Ca atare, Strategia și Planul pentru egalitatea de gen vor permite, în mod proactiv, creșterea gradului de conștientizare a egalității de gen, abilități și competențe; echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale; egalitatea de gen în cercetare și integrarea dimensiunii de gen în întregul proces de cercetare.



1. Revizuirea cerințelor, politicilor și studiilor de caz

Înainte de elaborarea strategiei și a planului pentru egalitatea de gen, conducerea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Informatică - ICI București a creat funcția de Ofițer pentru egalitatea de gen, acesta având rolul de a efectua o analiză a literaturii de specialitate a cerințelor existente, politicilor, recomandărilor, exemplilor și studiilor de caz pertinente referitoare la discriminare, incluziune și egalitate de gen.

2. Diagnostic (colectarea și analiza datelor)

2.1. Colectarea datelor

Următorii indicatori au fost selectați în cadrul Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Informatică - ICI București ca fiind relevanți pentru discuția pe tema egalității de gen:

- Numărul de angajați în funcție de sex/gen la toate nivelurile, pe domenii, funcții (inclusiv personalul executiv/administrativ/suport);
- Numărul de angajați în funcție de sex/gen în posturi de cercetare;
- Numărul de angajați în funcție de sex/gen care au participat la programe de formare profesională;
- Numărul de angajați în funcție de sex/gen care au solicitat concediu pentru creșterea copilului.



Femei și bărbați în funcții de conducere

Tabelul 1. Funcții executive

Funcții executive	Femei	Bărbați
TOTAL	2	3

Tabelul 2. Șefi departamente/servicii/birouri/compartimente/laboratoare/centre

Șefi departamente/servicii/birouri/compartimente/laboratoare/centre	Femei	Bărbați
TOTAL	14	30

Femei și bărbați în funcții de cercetare

Tabelul 3. Numărul total al personalului în funcții de cercetare

	CS I, CS II, CS III	CS și ACS	Total femei	Total bărbați
Total femei	12	20	32	
Total bărbați	21	33		54

Femei și bărbați în servicii administrative și suport

Tabelul 4. Numărul total de femei și bărbați în serviciile administrative și de suport

Numărul total de femei și bărbați în serviciile administrative și de suport	Femei	Bărbați
TOTAL	88	88



2.2. Analiza datelor

Concluziile datelor analizate au fost aprobate de către Directorul General, apoi comunicate întregului personal al institutului de cercetare.

Directorul General s-a angajat în dezvoltarea și implementarea planului pentru egalitatea de gen al Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Informatică - ICI București, pentru perioada 2022-2025.

2.2.1. Analiza cantitativă a datelor

Analiza datelor numerice a ilustrat că în prezent:

- Există un echilibru de gen în funcțiile executive;
- Sunt mai mulți bărbați decât femei în funcțiile de șefi de departamente/servicii/birouri/compartimente/laboratoare/centre - femeile sunt mai reticente în a-și asuma responsabilități administrative suplimentare din cauza echilibrului dintre viața profesională și cea privată;
- Există mai mulți bărbați decât femei în posturile de cercetare;
- Numărul egal de femei și bărbați în serviciile administrative și de suport reflectă bunele practici de recrutare existente;
- Există un echilibru în ceea ce privește progresul în carieră, numărul de programe de formare la care au participat femeile și bărbații, este egal;
- 4 femei sunt, în prezent, în concediu de creștere a copilului.

2.2.2. Analiza calitativă a datelor

Cercetarea calitativă a arătat că:

- Dimensiunea de gen nu este încă bine integrată în cercetare;
- Institutul de cercetare este perceput ca un loc sigur, fără violență de gen sau orice tip de hărțuire;
- Institutul de cercetare este perceput ca fiind incluziv;



- Există o lipsă notabilă de cunoștințe și îndrumări cu privire la egalitatea de gen, incluziune și nediscriminare.

Concluziile importante ale analizei interne desfășurate la Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Informatică - ICI București sunt:

- Trebuie să ne educăm personalul cu privire la egalitatea de gen;
- Trebuie să comunicăm în mod activ și eficient acțiunile și măsurile relevante privitoare la egalitatea de gen;
- Trebuie să dezvoltăm o strategie și un plan pentru egalitatea de gen, pentru perioada 2022-2025, cu acțiuni și ținte clare și să desemnăm o persoană responsabilă pentru toate aceste demersuri.

3. Strategia și Planul pentru egalitatea de gen

Pe baza analizei interne, a politicilor și cerințelor naționale și europene, Directorul General s-a angajat să elaboreze Strategia și Planul pentru egalitatea de gen, pentru perioada 2022-2025.

Conducerea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Informatică - ICI București a decis crearea funcției de Ofițer pentru egalitatea de gen în cadrul institutului. Ofițerul are un rol proactiv și un rol de consultant în implementarea și monitorizarea Strategiei pentru egalitatea de gen.

În mod specific, Ofițerul pentru egalitatea de gen contribuie la înființarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea Planului pentru egalitatea de gen; oferă sprijin practic și instrumente celor implicați în implementarea planului; cooperează și implică părțile interesate pentru a asigura implementarea acțiunilor planului; crește gradul de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în institutul de cercetare; evaluează progresul către egalitatea de gen în institut.



Conducerea institutului a mandatat funcția de Ofițer pentru egalitatea de gen în cadrul institutului cu scopul de a dezvolta Strategia și Planul pentru egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025.

3.1. Strategia pentru egalitatea de gen - 2022-2025

Strategia pentru egalitatea de gen cuprinde următoarele domenii de intervenție și obiective pentru perioada 2022-2025:

Domenii de intervenție	Obiective
1. Echilibrul între viața profesională și viața privată și cultura organizațională	Promovarea integrării vieții profesionale cu viața de familie și cea personală
2. Echilibrul de gen în funcțiile de conducere	Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale
3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră	Promovarea sprijinului pentru egalitatea de gen în procesul de progres în carieră și recrutare
4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării	Promovarea unei perspective de gen și sex în procesul de cercetare Promovarea integrării unei perspective de gen și sex în activitatea de cercetare
5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

3.2. Planul pentru egalitatea de gen 2022-2025

Planul institutului pentru egalitatea de gen cuprinde domenii de intervenție, obiective, măsuri cheie, public țintă, calendar, persoane responsabile și indicatori pentru măsurarea progresului.



Domeniul 1. Echilibrul între viața profesională, viața privată și cultura organizațională

Obiective: Promovarea integrării vieții profesionale cu viața de familie și cea personală

Acțiuni/Măsurile	Obiectiv	Calendar				Indicatori	Responsabil(i)
		2022	2023	2024	2025		
1. Creșterea eficienței și îmbunătățirea relației dintre viața personală și cea profesională pentru angajații care se întorc din concediul pentru creșterea copilului	Angajații care se întorc din concediul pentru creșterea copilului	X	X	X	X	Îndrumări pentru îmbunătățirea abilităților de gestionare a timpului pentru angajații care se întorc din concediul pentru creșterea copilului	Ofițerul pentru egalitatea de gen Șefii de departamente/servicii/birouri/compartimente/laboratoare/centre Resurse umane
2. Disponibilitatea orelor de lucru flexibile (jumătate de normă)	Angajații care se întorc din concediul pentru creșterea copilului	X	X	X	X	Politici, proceduri și servicii de integrare profesională și personală	Șefi de departamente/servicii/birouri/compartimente/laboratoare/centre Ofițerul pentru egalitatea de gen Resurse umane



Domeniul 2. Echilibrul de gen în funcțiile de conducere și de luare a deciziilor

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

Acțiuni/Măsurile	Obiectiv	Calendar				Indicatori	Responsabil(i)
		2022	2023	2024	2025		
1. Revizuirea de rutină a comunicărilor și a imaginilor, din punctul de vedere al egalității de gen și al diversității	Toți angajații	X	X	X	X	Conștientizarea problemelor de egalitate de gen	Ofițerul pentru egalitatea de gen Compartimentul Relații Publice și Mass - Media
2. Promovarea inițiativelor pentru a facilita o competență de gen pe scară largă la toate nivelurile organizației, cu furnizarea de linii directoare tuturor angajaților.	Toți angajații	X	X	X	X	Îndrumări privind problemele egalității de gen și conștientizarea acestora	Ofițerul pentru egalitatea de gen



Domeniul 3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră

Obiectiv: Promovarea sprijinului pentru egalitatea de gen în procesul de progres în carieră și recrutare

Acțiuni/Măsurile	Obiectiv	Calendar				Indicatori	Responsabil(i)
		2022	2023	2024	2025		
1. Promovarea inițiativelor de conștientizare a egalității de gen și crearea de îndrumări privind progresul în carieră și recrutarea, luând în considerare acest aspect	Toți angajații	X	X	X	X	Inițiative și îndrumări de conștientizare a egalității de gen	Șefii de departamente/servicii/ birouri/compartimente/ laboratoare/centre Ofițerul pentru egalitatea de gen Resurse umane
2. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele pentru femei	Toți angajații	X	X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine Inițiative pentru creșterea	Ofițerul pentru egalitatea de gen



						gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	
--	--	--	--	--	--	---	--

Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării

Obiectiv: Promovarea unei perspective de gen și de sex în procesul de cercetare și în activitatea de cercetare

Acțiuni/Măsurile	Obiectiv	Calendar				Indicatori	Responsabil(i)
		2022	2023	2024	2025		
1. Recunoașterea în cadrul institutului a acelor proiecte care au luat în considerare dimensiunea de gen	Toți cercetătorii				X	Premierea proiectelor	Directorul General Ofițerul pentru egalitatea de gen Cercetătorii
2. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință și cercetători)	Toți cercetătorii	X	X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine	Ofițerul pentru egalitatea de gen



						Inițiativă pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	
3. Orientări privind integrarea problemelor de egalitate de gen și diversitate în activitatea de cercetare, ca sprijin pentru personalul de cercetare	Toți cercetătorii	X	X	X	X	Îndrumări privind integrarea egalității de gen în activitatea de cercetare	Ofițerul pentru egalitatea de gen Șefii de departamente/ structuri/birouri/ compartimente/ laboratoare/centre



Domeniul 5. Măsurî 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

Acțiuni/Măsurî	Obiectiv	Calendar				Indicatori	Responsabil(i)
		2022	2023	2024	2025		
1.Îndrumări privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală	Toți angajații	X	X	X	X	Abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență	Director General Resurse umane Ofițerul pentru egalitatea de gen
2. Campanie de conștientizare care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea științifică și încurajează prevenirea discriminării în diverse domenii	Toți angajații	X	X	X	X	Campanie de conștientizare privind prevenirea fenomenelor de discriminare	Ofițerul pentru egalitatea de gen



4. Monitorizarea și evaluarea Planului pentru egalitatea de gen

Progresul privind scopurile și obiectivele strategiei sunt evaluate periodic (anual). Implementarea Planului pentru egalitatea de gen va fi monitorizată permanent de către ofițerul pentru egalitatea de gen din cadrul institutului. Ofițerul este responsabil cu colectarea datelor și va efectua o primă analiză a progresului Planului pentru egalitatea de gen (față de indicatorii stabiliți).

Ofițerul pentru egalitatea de gen va încheia rapoarte de constatări (o dată pe an), acestea vor fi prezentate conducerii institutului și discutate. Aceste rapoarte vor oferi concluzii valoroase cu privire la implementarea Planului pentru egalitatea de gen, vor oferi, de asemenea, comentarii și recomandări care vor permite ajustări și îmbunătățiri ale intervențiilor asupra planului pentru anul următor.

Rapoartele periodice permit revizuirea continuă a impactului Planului pentru egalitatea de gen, precum și menținerea comunității informate și implicate 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 ține evidența implementării acțiunilor cheie.

După încheierea și adoptarea de către conducerea institutului a raportului periodic (anual) de progres al planului, acesta este publicat pe site-ul institutului de cercetare și comunicat tuturor angajaților.

**DIRECTOR GENERAL,
Dr. Ing. Adrian Victor VEVERA**



Întocmit,

Ofițer pentru egalitatea de gen

Raluca Alexandra ALBESCU