



INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE
ÎN INFORMATICĂ - ICI BUCUREȘTI



Raport anual

Strategia și Planul pentru egalitatea de gen - 2023

Am monitorizat și analizat progresul Planului pentru egalitatea de gen, față de indicatorii stabiliți. Raportul de progres include informații calitative precum și date cantitative și oferă concluzii cu privire la implementarea Planului pentru egalitatea de gen. De asemenea, se regăsesc comentarii și recomandări care vor permite ajustări și îmbunătățiri asupra planului, pentru anul 2024.

Pentru implementarea Planului pentru egalitatea de gen am creat un **Newsletter** prin intermediul căruia toți angajații institutului primesc îndrumări și inițiative privind acțiunile necesare atingerii obiectivelor. Newsletter-ul conține și o secțiune denumită "Diversitate", în care se regăsesc exemple de bune practici în carieră, atât pentru femei cât și pentru bărbați.

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

Luând în considerare fiecare domeniu de intervenție, am ajuns la următoarele concluzii:

Domeniul 1. Echilibrul între viața profesională, viața privată și cultura organizațională având următorul obiectiv - *Promovarea integrării vieții profesionale cu viața de familie și cea personală*, urmărește cele două acțiuni:

- *Creșterea eficienței și îmbunătățirea relației dintre viața personală și cea profesională pentru angajații care se întorc din concediu pentru creșterea copilului* - **Newsletter-ul "Carieră vs. viață de familie"** conține informații referitoare la aspectele care





INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE
ÎN INFORMATICĂ - ICI BUCUREȘTI

contribuie la perpetuarea segregării profesionale prin atașamentul față de rolurile tradiționale de gen și recomandări pentru femeile care doresc să aleagă atât viața de familie cât și cariera;

- *Disponibilitatea orelor de lucru flexibile (jumătate de normă)* - în cadrul Serviciului Resurse Umane și Salarizare există procedură cu privire la acest aspect.

Domeniul 2. Echilibrul de gen în funcțiile de conducere și de luare a deciziilor având următorul obiectiv - *Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale*, urmărește cele două acțiuni:

- *Revizuirea de rutină a comunicărilor și a imaginilor, din punctul de vedere al egalității de gen și al diversității* - **Newsletter-ul "Comunicarea sensibilă la dimensiunea de gen"** conține o serie de îndrumări cu privire la efectele pozitive ale utilizării unui limbaj sensibil la dimensiunea de gen;
- *Promovarea inițiativelor pentru a facilita o competență de gen pe scară largă la toate nivelurile organizației, cu furnizarea de linii directoare tuturor angajaților* - **Newsletter-ul "Competența de gen"** scoate în evidență atât importanța eterogenității echipelor la locul de muncă, a diversității cât și importanța capitalului uman educat, format și experimentat. De asemenea, **Newsletter-ul "Echitatea de gen"** explică diferența dintre egalitate și echitate și importanța asigurării de resurse și oportunități pentru a crea rezultate egale, pentru toți.

Domeniul 3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră având următorul obiectiv - *Promovarea sprijinului pentru egalitatea de gen în procesul de progres în carieră și recrutare*, urmărește cele două acțiuni:

- *Promovarea inițiativelor de conștientizare a egalității de gen și crearea de îndrumări privind progresul în carieră și recrutarea, luând în considerare acest aspect* - **Newsletter-ul "Egalitatea de gen în recrutare"** scoate în evidență modalitățile de recunoaștere a discriminării în cadrul procesului de recrutare (titlurile posturilor, limbajul descrierii postului și cerințele rolurilor). De asemenea, **Newsletter-ul "Au locurile de muncă un gen?"** aduce în discuție provocările cu care se confruntă





INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE
ÎN INFORMATICĂ - ICI BUCUREȘTI

femeile și bărbații la locurile de muncă și importanța creării unei lumi fără prejudecăți profesionale bazate pe gen.

- *Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele pentru femei* – fiecare Newsletter conține o secțiune denumită ”**Diversitate**”, în care se regăsesc exemple de bune practici în carieră, atât pentru femei cât și pentru bărbați. Astfel se diseminează atât inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine cât și masculine.

Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării având următorul obiectiv - *Promovarea unei perspective de gen și de sex în procesul de cercetare și în activitatea de cercetare*, urmărește cele trei acțiuni:

- *Recunoașterea în cadrul institutului a acelor proiecte care au luat în considerare dimensiunea de gen* – în anul 2023 nu a fost premiat niciun proiect;
- *Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință și cercetători)* - fiecare Newsletter conține o secțiune denumită ”**Diversitate**”, în care se regăsesc exemple de bune practici în carieră, atât pentru femei cât și pentru bărbați. Astfel se diseminează atât inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine, cât și inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare;
- *Orientări privind integrarea problemelor de egalitate de gen și diversitate în activitatea de cercetare, ca sprijin pentru personalul de cercetare* – **Newsletter-ul ”Inteligența artificială feminizată”** pune accentul pe întărirea stereotipurilor tradiționale de gen prin feminizarea tehnologiilor inteligente, domeniu dominat de către bărbați. De asemenea, scoate în evidență atribuirea trăsăturilor emoționale și personale dispozitivelor inteligente și modul în care acest lucru influențează interacțiunile noastre cu acestea.





Domeniul 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală având următorul obiectiv - *Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate* urmărește cele două acțiuni:

- *Îndrumări privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală – Newsletter-ul ”Intersecționalitatea”* conține informații cu privire la tipurile de discriminare și aduce în atenție faptul că este nevoie de o abordare intersecțională atunci când cercetătorii examinează discriminarea deoarece variabilele precum genul, rasa și etnia produc efecte împreună și nu separat. De asemenea, **Newsletter-ul “Stereotipizarea în publicitate”** scoate în evidență modul în care publicitatea ne modelează convingerile, valorile, atitudinile și comportamentele.
- *Campanie de conștientizare care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea științifică și încurajează prevenirea discriminării în diverse domenii – Newsletter-ul ”Managementul diversității”* pune accent pe modalitatea prin care putem construi un loc de muncă unde orice fel de diversitate este respectată, își găsește locul și este folosită în mod activ.

Față de anul 2022, indicatorii selectați ca fiind relevanți pentru tema egalității de gen, au următoarele modificări:

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	17	20	37	
Total bărbați	20	35		55

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	104	124

2.2.1. Analiza cantitativă a datelor

Analiza datelor numerice a ilustrat că în prezent:

- Există un echilibru de gen în funcțiile executive;
- Bărbații sunt mai prezenți în funcțiile de șefi de departamente/servicii/birouri/compartimente/laboratoare/centre;
- Numărul femeilor prezente în posturile de cercetare a crescut față de anul precedent;
- Există un echilibru de gen în serviciile administrative și de suport;
- În anul curent, numărul femeilor care au participat la programe de formare este mai mare față de cel al bărbaților;
- 3 femei sunt, în prezent, în concediu de creștere a copilului.

2.2.2. Analiza calitativă a datelor

Cercetarea calitativă a demonstrat că:

- Institutul este perceput ca un loc sigur, fără violență de gen sau orice tip de hărțuire;





INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE
ÎN INFORMATICĂ - ICI BUCUREȘTI

- Institutul este perceput ca fiind incluziv;
- Angajații au dobândit cunoștințe și au urmărit îndrumările primite cu privire la egalitatea de gen, incluziune și nediscriminare.

În anul 2023, ofițerul pentru egalitatea de gen a participat atât la cursuri de formare profesională cât și la diferite conferințe pe tema egalității de gen.

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

- Comunicăm, în mod activ și eficient, acțiunile și măsurile relevante privitoare la egalitatea de gen. Educarea personalului cu privire la egalitatea de gen se face prin intermediul Newsletter-ului elaborat de către ofițerul pentru egalitatea de gen, prin intermediul unor video-uri explicative și a exemplelor de bune practici și egalitate de gen în cercetare;
- Domeniile, împreună cu obiectivele și indicatorii propuși spre a fi atinși, vor fi dezvoltate și implementate și în anul 2024. Newsletter-ul se va dezvolta în continuare și vor fi introduse subiecte noi spre a fi diseminate către tot personalul ICI București.

DIRECTOR GENERAL,
Dr. Ing. Adrian Victor VEVERA



Întocmit,
Ofițer pentru egalitatea de gen
Raluca ALBESCU

