

Avizat de Consiliul de Administratie ICECHIM

Președinte

Dr.bioch. Mihaela Doni

# **Strategia privind egalitatea de gen și Planul de egalitate de gen 2022-2025**

**al Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru  
Chimie și Petrochimie - ICECHIM**

August 2022

## Cuprins

Introducere	4
I. Analiza cerințelor, politicilor și studii de caz	5
II. Diagnoza (culegerea de date și analiza acestora)	5
II.1. Culegerea datelor	5
II.2. Analiza datelor	8
III. Strategia EG și PEG	17
III.1. Strategia privind egalitatea de gen 2022-2025	18
III.2. Planul privind egalitatea de gen 2022-2025	19
IV. Monitorizarea și evaluarea PEG	22
Annexa. Lista surselor utilizate pentru analiza de literatură	23

## Abrevieri și definiții

EG	Egalitate de Gen
PEG	Planul privind Egalitatea de Gen
SC	Șef Compartiment
RU	Resurse umane
DG	Director General
DS	Director Științific
CD	Comitet de Direcție
CA	Consiliu de Administrație
ICECHIM	Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Chimie și Petrochimie - ICECHIM
GLEG	Grupul de Lucru pentru Egalitatea de Gen
Sex	Una 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 ( <a href="https://www.merriam-webster.com/dictionary/">https://www.merriam-webster.com/dictionary/</a> )
Gen	Trăsăturile comportamentale, culturale sau psihologice asociate de obicei cu un sex ( <a href="https://www.merriam-webster.com/dictionary/">https://www.merriam-webster.com/dictionary/</a> )
Sex vs 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). ( <a href="https://www.merriam-webster.com/dictionary/">https://www.merriam-webster.com/dictionary/</a> )

## Introducere

Strategia privind egalitatea de gen (EG) pentru perioada 2022-2025 a fost elaborată de Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Chimie și Petrochimie - ICECHIM cu participarea salariaților și în beneficiul întregului personal. Strategia privind EG se bazează pe prevederile Cartei Europene a Cercetătorilor și a Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor<sup>1</sup>, 2015-2019, Strategia Europeană pentru Egalitatea de Gen 2020-2025<sup>2</sup> și ghidul programului Orizont Europa pentru planurile de egalitate de gen<sup>3</sup>.

În România, EG are un trecut puternic, fiind promovată și aplicată în mod activ în perioada de peste 40 de ani de regim communist, și a rămas neschimbată de atunci. În ultimii 70 de ani, femeile au fost încurajate să fie active în câmpul muncii și li s-au garantat drepturi egale cu ale bărbaților, astfel încât discriminarea de gen la locul de muncă nu este percepută ca o problemă importantă în societatea românească în general. În plus, discriminarea de gen este interzisă de legislația națională (Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legea 53/2003 Codul Muncii), iar Constituția României prevede că la muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații.

ICECHIM este un angajator ce oferă șanse egale și face eforturi permanente de a crea condiții pentru un bun echilibru între carieră și viața privată. Motivarea pentru elaborarea strategiei EG este de a ne asigura că institutul nostrum de cercetare-dezvoltare este un loc sigur pentru toți angajații și că procesele ce se desfășoară urmează principiile egalității de șanse, diversității, inclusivității și nediscriminării.

Pe baza strategiei EG, ICECHIM a elaborat Planul privind EG (PEG) pentru perioada 2022-2025, cu acțiuni și măsuri specifice, precum și cu indicatori pentru evaluarea progresului implementării și revizuirea acestuia.

Punând în aplicare misiunea și valorile sale, strategia EG și PEG-ul institutului ICECHIM asigură și promovează egalitatea și diversitatea cunoștințelor și dobândirea de competențe pentru toți. Obiectivele strategiei EG 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 EG și PEG vor permite în mod proactiv creșterea gradului de conștientizare a egalității de gen, abilități și competențe; echilibrul de gen în structurile și

---

<sup>1</sup> [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)

<sup>2</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)

<sup>3</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

procesele decizionale, inclusiv în recrutare; egalitatea de gen în cercetare; și integrarea dimensiunii de gen în întregul proces de cercetare.

## I. Analiza cerințelor, politicilor și studii de caz

Înainte de a elabora strategia EG și PEG, conducerea Institutului Național de Cercetare și Dezvoltare în Chimie și Petrochimie – ICECHIM a numit un Grup de Lucru (GL) pentru a efectua o analiză a literaturii de specialitate a cerințelor, politicilor, recomandărilor, exemplurilor și studiilor de caz existente cu privire la discriminare, incluziune și egalitate de gen, cu un accent special pe organizațiile de cercetare.

Principalele resurse care au fost analizate sunt enumerate în Anexă

## II. Diagnoza (culegerea de date și analiza acestora)

### II.1. Culegerea datelor

Următorii indicatori au fost selectați la institutul de cercetare ICECHIM ca relevanți pentru discuția pe tema egalității de gen:

- Numărul de personal în funcție de sex/gen la toate nivelurile (inclusiv personalul administrativ/de asistență)
- Numărul de angajați, în funcție de sex/gen, care solicită/au luat concediu pentru creșterea copilului, pentru cât timp și câți s-au întors după concediu.

#### II.1.1. Femei și bărbați cu funcții de conducere

**Tabel 1. Conducerea ICECHIM**

<b>Conducerea de vârf</b>	<b>Femeie</b>	<b>Bărbat</b>
Președinte al CA și CD/ Director General	✓	-
Director Științific	-	✓
Președinte Consiliu Științific	✓	
Director Economic	✓	
Director Tehnic		✓
Director Calitate	✓	
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

**Tabel 2. Alte persoane cu funcții de conducere din structurile/ compartimentele institutului de cercetare ICECHIM (compartimente independente, cu excepția cercetării):**

<b>Funcții medii de conducere</b>	<b>Femeie</b>	<b>Bărbat</b>
Director Centrul de Transfer Tehnologic	✓	
Șef compartiment IT		✓
Șef serviciu contabilitate	✓	
Șef serviciu achiziții	✓	
Șef compartiment Monitorizare Proiecte	✓	
Lider sindicat		✓
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

### II.1.2. Femei și bărbați – personal din cercetare

**Tabel 3. Număr total de cercetători ICECHIM, pe echipe de cercetare**

<b>Echipa de cercetare</b>	<b>Cercetători cu experiență (CS I, CS II, CS III)</b>	<b>Cercetători la începutul carierei (CS și ACS)</b>	<b>Total femei</b>	<b>Total bărbați</b>
<b>Echipa 1 Materiale Polimerice Avansate și Reciclare Polimeri</b>	6	6	12	
	2	1		3
<b>Echipa 2 Bioresurse alternative și Biocombustibili</b>	9	3	12	
	3	5		8
<b>Echipa 4 Bioproduse</b>	3	12	15	
	2	3		5
<b>Echipa 5 Laborator de analize, teste, încercări</b>	4	4	8	
	2	0		2
<b>Echipa 6 Biotehnologii și Bioanalize</b>	5	1	6	
	1	1		2
<b>Echipa 7 Nanotehnologii emergente</b>	3	2	5	
	1	1		2
<b>Echipa 8 Materiale multifazice</b>	2	0	2	
	1	0		1
<b>Echipa 9 Sisteme heterogene</b>	4	3	7	

Echipe de cercetare	Cercetători cu experiență (CS I, CS II, CS III)	Cercetători la începutul carierei (CS și ACS)	Total femei	Total bărbați
	1	1		2
Echipe 10 Coloranți funcționali și materiale înrudite	4	2	6	
	1	0		1
Echipe 11 Evaluarea și conservarea patrimoniului cultural	5	2	7	
	2	3		5
Echipe 12 Compozite și Nanocompozite polimerice	4	2	6	
	2	1		3
Echipe 13 Microscopie Electronică cryo-TEM	1	0	1	
	2	0		2
<b>Total femei</b>			<b>87</b>	
<b>Total bărbați</b>				<b>36</b>

### II.1.3. Femei și bărbați – servicii administrative și personal auxiliar

Tabel 4. Număr total de femei și bărbați în servicii administrative și personal auxiliar

	Women	Men
Biroul Directorului General (Asistent Manager)	1	0
Bibliotecar	1	0
Marketing, comunicare, relații publice și mass-media	1	0
Managementul calității	2	0
Proprietate Industrială	0	1
Oficiul juridic	1	0
Consilieri	1	0
Monitorizare proiecte	2	0
Achiziții	4	0
Administrativ	3	6
Resurse umane	2	0
Securitate în muncă și protecția mediului	1	1
Contabilitate	5	0
Audit intern	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>9</b>

În vederea colectării și diagnosticării datelor, grupul de lucru EG desemnat a efectuat un sondaj la nivelul întregului institut cu următorii indicatori:

- Percepția (opinia) cu privire la incluziune și discriminare la institutul de cercetare
- Opinii privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată în institutul de cercetare
- Numărul de angajați, în funcție de sex/gen, care solicită/au luat concediu pentru creșterea copilului, pentru cât timp și câți s-au întors după concediu
- Percepția violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală în institutul de cercetare
- Numărul de ani necesari femeilor și bărbaților pentru a avansa în carieră după îndeplinirea cerințelor legale minime
- Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării

## II.2. Analiza datelor

### II.2.1. Analiza cantitativă a datelor

Pentru a analiza percepția egalității de gen în cadrul institutului, ICECHIM a organizat un sondaj intern anonim în perioada 7-21.02.2022. Chestionarul a inclus 8 întrebări cu răspunsuri multiple, dintre care întrebările 1-5 au fost adresate tuturor angajaților și întrebările 6-8 doar cercetătorilor.

La 31.12.2021, ICECHIM avea 164 de angajați, dintre care 113 femei și 51 bărbați. Din numărul total de angajați, 129 sunt implicați în cercetare și 35 în atribuții administrative (Tabelul 5).

**Tabel 5. Structura personalului ICECHIM (august 2022)**

<b>Personal ICECHIM</b>	<b>Femei</b>	<b>Bărbați</b>	<b>Total</b>
Cercetare Dezvoltare	89	40	129
Administrație și personal auxiliar	24	11	35
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>51</b>	<b>164</b>



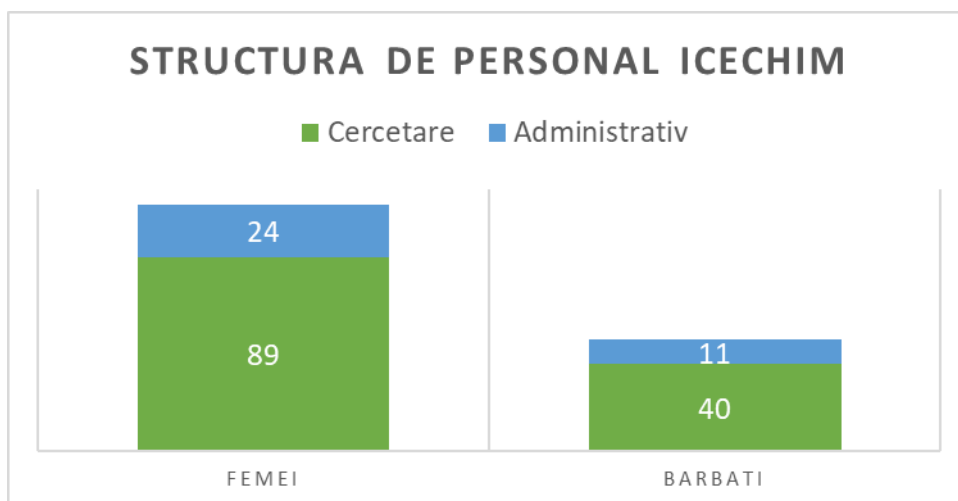


Figura 1. Structura de personal ICECHIM

Dezechilibrul de gen în distribuția personalului nu este rezultatul politicii institutului, ci în principal din cauza profilului științific, întrucât în România majoritatea absolvenților de chimie sunt femei.

Chestionarele au fost distribuite individual, pe bază de semnătură, dar au fost colectate anonim, într-o cutie amplasată pe hol. 122 de angajați au preluat chestionarul.

Un număr total de 110 formulare au fost primite înapoi, dintre care 1 era necompletat, 1 avea răspunsuri inconsecvente și câteva erau incomplete. Chestionarul necompletat a fost eliminat din analiză.

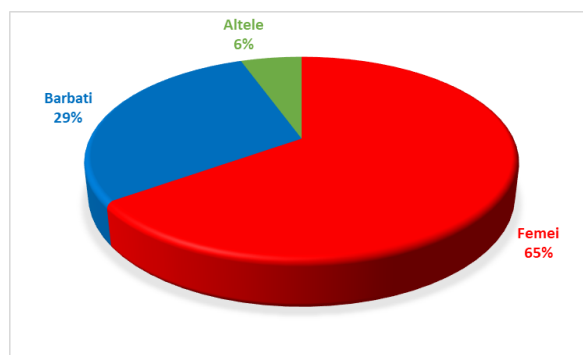
#### Analiza răspunsurilor

Vă rugăm să precizați genul dumneavoastră:

Feminin: 71 (62.83% din personalul de sex feminin)

Masculin: 32 (62,75% din personalul de sex masculin)

Altele / Nu raspund: 6



Procentele de răspunsuri ale angajaților de sex feminin și masculin sunt foarte similare, astfel încât putem concluziona că toate genurile au fost bine reprezentate în sondaj. De asemenea, distribuția răspunsurilor colectate este în bună concordanță cu distribuția generală a angajaților pe gen.

**Tabel 6. Distribuția răspunsurilor la chestionar**

Personal ICECHIM	Femei	Bărbați	Răspunsuri femei	Răspunsuri bărbați	Altele
Cercetare	89	40	53	27	5
Administrativ	24	11	18	5	1

### **Întrebarea 1: În ce măsură apreciați că în institut există discriminare de gen?**

Foarte mică			Foarte mare		
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	
71.2%	14.4%	8.7%	2.9%	2.9%	

Din cele 109 formulare primite, 5 nu au răspuns la întrebarea 1, dintre care 3 femei și 2 bărbați. 85,6% dintre răspunsuri au indicat că discriminarea de gen este percepută ca foarte scăzută sau scăzută, iar doar 2,9% consideră că este foarte mare. Răspunsurile par să aibă o distribuție similară între bărbați și femei, dar diferă în cazul celor care nu au dorit să-și dezvăluie sexul (Figura 3). Pe baza răspunsurilor, concluzionăm că o mare majoritate a angajaților consideră că discriminarea de gen este foarte scăzută în institut, așa că deocamdată nu se vor mai lua măsuri în acest domeniu. Problema va continua să fie monitorizată în viitor, pentru a păstra starea actuală.

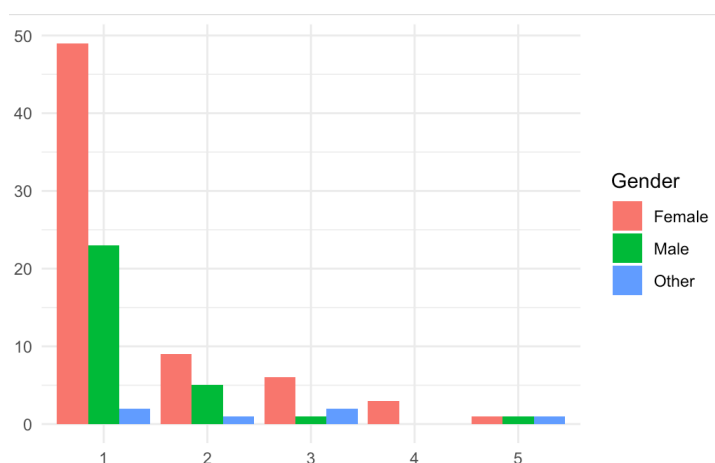


Figura 2 Distribuția răspunsurilor la întrebarea 1

### **Întrebarea 2. În ce măsură considerați că institutul oferă posibilitatea îmbinării armonioase între cariera profesională și viața privată?**

Foarte mică			Foarte mare		
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	
13.3%	12.4%	22.9%	26.7%	24.8%	

Peste 50% din răspunsuri indică faptul că posibilitățile pentru un bun echilibru între viața profesională și cea private sunt "foarte bune" și "bune".

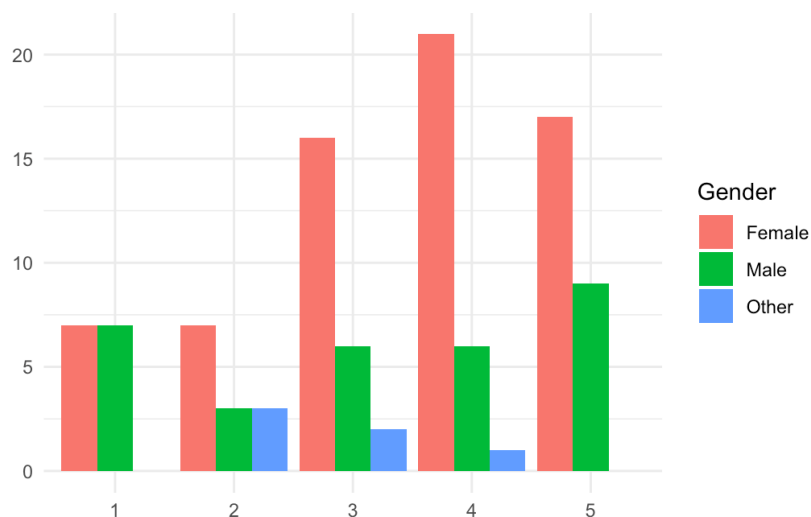


Figura 3 Distribuția răspunsurilor la întrebarea 2

Se pare că există o diferență de percepție între bărbați și femei cu privire la echilibrul dintre muncă și viața privată, și anume că femeile par a fi mai mulțumite decât bărbații în acest sens. Acesta este un domeniu în care ar putea fi luate în considerare măsuri de îmbunătățire, deși alegerea între carieră și viața privată este adesea una personală. Institutul oferă un program flexibil de lucru cercetătorilor, iar personalului administrativ li se cere foarte rar să lucreze ore suplimentare. Politica „program flexibil” va fi constant la dispoziția angajaților.

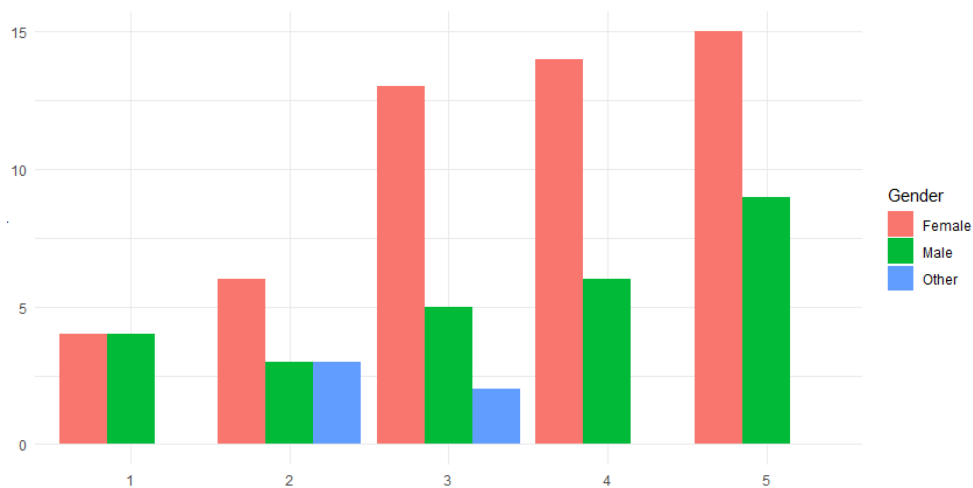


Figura 4 Răspunsurile cercetătorilor la întrebarea 2

Răspunsurile cercetătorilor arată o distribuție similară, dar în acest caz bărbații care au răspuns par să fie mai mulțumiți de echilibrul dintre muncă și viața privată.

Întrebările 3 și 4 au fost adresate persoanelor care au avut copii în timp ce erau angajate la ICECHIM, au luat concediu pentru creșterea copilului și s-au întors la muncă.

**Întrebarea 3: În cazul în care ați beneficiat de concediu pentru creșterea copilului, vă rugăm să precizați pentru ce perioadă (cumulat): ..... luni**

20 de persoane au răspuns la această întrebare, iar răspunsurile au variat între 3 și 48 de luni. Majoritatea răspunsurilor (15) au raportat o perioadă de concediu de 13-24 luni, 3 au răspuns 0-12 luni și 2 au răspuns 37-48 luni. Faptul că cele mai multe răspunsuri au fost în intervalul 13-24 indică faptul că părinții sunt încrezători că își pot lua un concediu lung și vor avea asigurate locurile de muncă în această perioadă.

19 răspunsuri au venit de la femei, în timp ce 1 răspuns a venit de la un bărbat care a susținut că a fost într-un concediu pentru creșterea copilului de 12 luni, deși nu avem înregistrări ale unui astfel de caz.

Concediul maxim pentru creșterea copilului în România pentru un copil este de 24 de luni (cu unele excepții medicale, caz în care concediul maxim de creștere a copilului este de 36 de luni), iar bărbații au dreptul (unul dintre părinți poate alege să ia concediu), dar de obicei este mama care ia concediul. Aceasta este o situație normală în România și nu necesită nicio măsură corectivă.

**Întrebarea 4: Cum apreciați reintegrarea în institut după concediul de creștere a copilului?**

Foarte dificilă					Foarte ușoară
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	
14.8%	3.7%	22.2%	33.3%	23.9%	

La această întrebare am primit o serie de răspunsuri de la persoane care nu au precizat cât timp au intrat în concediu pentru creșterea copilului (bărbați și gen nespecificat), așa că apreciem că rezultatele ar fi putut fi viciate. Cu toate acestea, mai mult de 57% au indicat că este „ușor” și „foarte ușor” să se întoarcă la muncă, iar mai puțin de 20% au considerat că este „dificil” sau „foarte dificil”, așa că poate fi și o chestiune de situație personală. Grupul de lucru ICECHIM a concluzionat că nu este necesară nicio măsură în acest domeniu, la nivel instituțional.

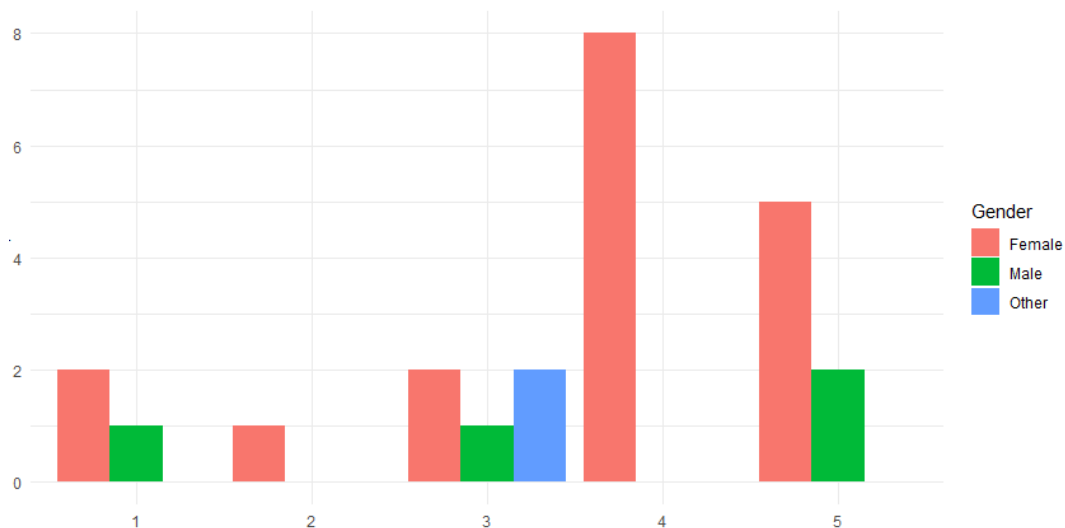


Figura 5. Distribuția răspunsurilor la întrebarea 4

**Întrebarea 5: Considerați că pe parcursul activității dumneavoastră în cadrul ICECHIM, v-ați confruntat cu situații de:**

- a) Violență fizică  verbală
- b) Hărțuire sexuală
- c) Discriminare de gen
- d) Excludere/ marginalizare din punctul de vedere al genului
- e) Nu este cazul

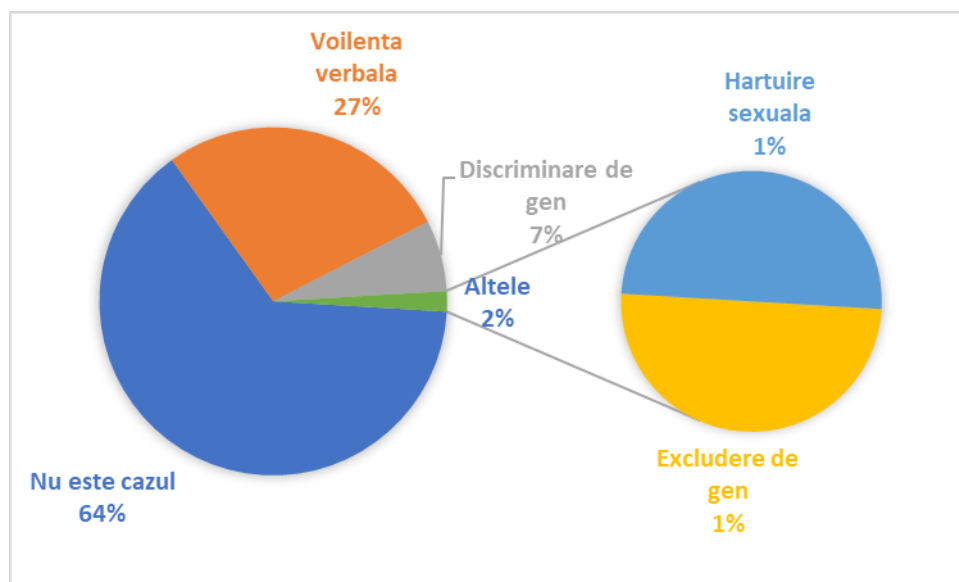


Figura 6 Distribuția răspunsurilor la întrebarea 5

La această întrebare, 68 de persoane au răspuns „Nu se aplică”, 29 au raportat „violență verbală”, 7 au raportat atât „violență verbală”, cât și „discriminare de gen”, iar 1 a raportat „violență verbală”, „discriminare de gen” și „hărțuire sexuală”. Chiar dacă luăm răspunsurile foarte în serios, persoana care a raportat „hărțuire sexuală” a susținut, de asemenea, că este

bărbat, și-a luat concediu parental de 12 luni și a ales cele mai proaste opțiuni pentru toate întrebările. Este în mod evident o persoană nemulțumită dar, din moment ce un concediu parental pentru un bărbat nu a putut fi confirmat, ne simțim îndreptățiți să punem la îndoială toate celelalte răspunsuri ale acestuia.

Nu a existat niciun raport de violență fizică și doar unul de excludere/marginare de gen.

Violența verbală este o problemă și este interzisă de codul intern de conduită, așa că ar trebui luate măsuri pentru a încuraja raportarea și ar trebui aplicate sancțiuni pentru comportamentul abuziv.

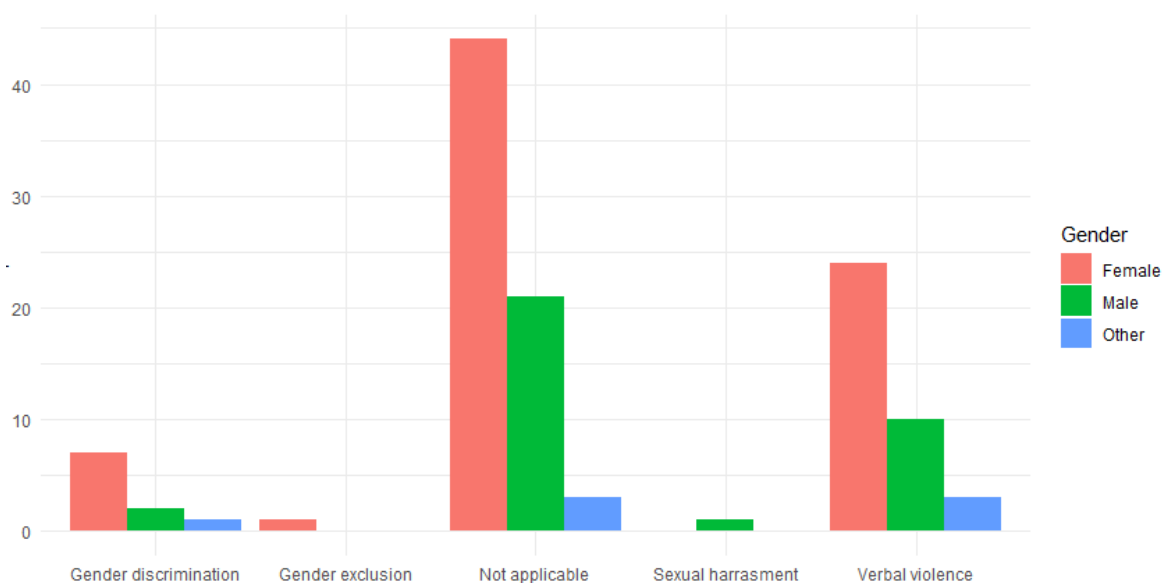


Figura 7. Distribuția răspunsurilor la întrebarea 5

Distribuția de gen a răspunsurilor arată tipare foarte asemănătoare, așa că, evident, problemele raportate nu indică discriminare de gen. De exemplu, violența verbală este percepută de toate genurile într-o măsură similară, precum și discriminarea de gen. Nu sunt resimțite preponderent de un gen sau altul. Cu toate acestea, situația necesită monitorizare continuă și măsuri de îmbunătățire.

### Întrebări suplimentare pentru personalul din cercetare

#### **Întrebarea 6. În ce măsură considerați că este încurajată dezvoltarea carierei profesionale / avansarea în grad științific:**

Foarte mică					Foarte mare
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	
11.76%	9.41%	16.47%	24.71%	37.65%	

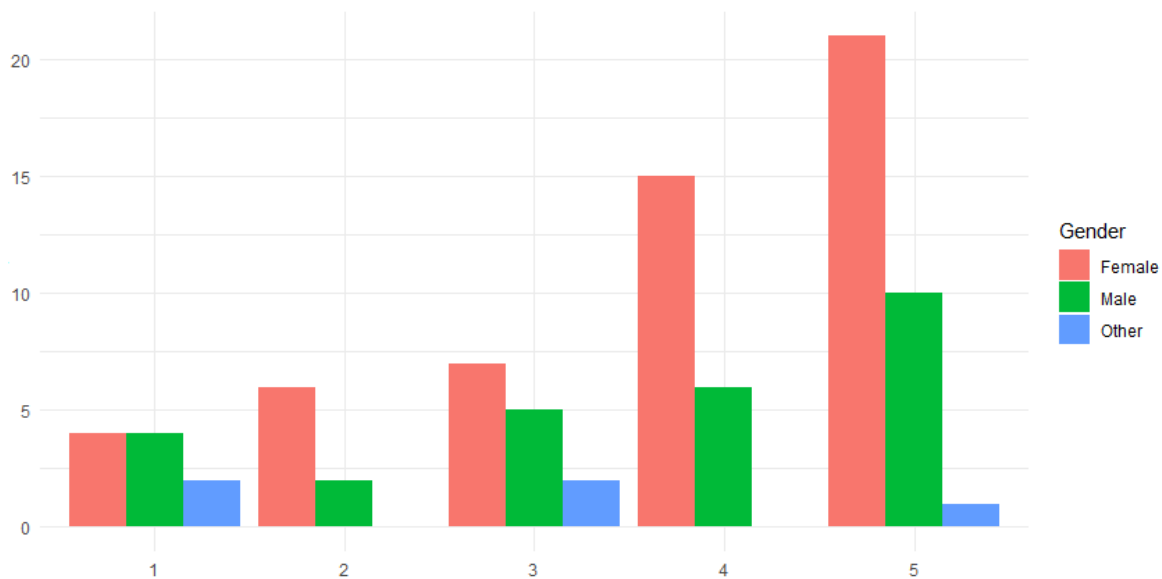


Figura 8. Distribuția răspunsurilor la întrebarea 6

Majoritatea răspunsurilor (62,35%) indică faptul că cercetătorii au considerat că oportunitățile de a avansa în carieră sunt „mari” și „foarte mari”. Se pare că există o ușoară diferență între bărbați și femei, în care femeile par să fie mai încrezătoare în progresul lor în carieră decât bărbații.

**Întrebarea 7. Dacă este posibil, vă rugăm să estimați numărul de ani necesari pentru avansarea în grad științific, în plus față de momentul îndeplinirii de către dvs. sau colegii dvs. a condițiilor minime prevăzute de legislația în vigoare: ..... ani**

Răspunsurile au variat între 0 și 10 ani, cu o valoare medie de 1,6 ani și mediana de 1.

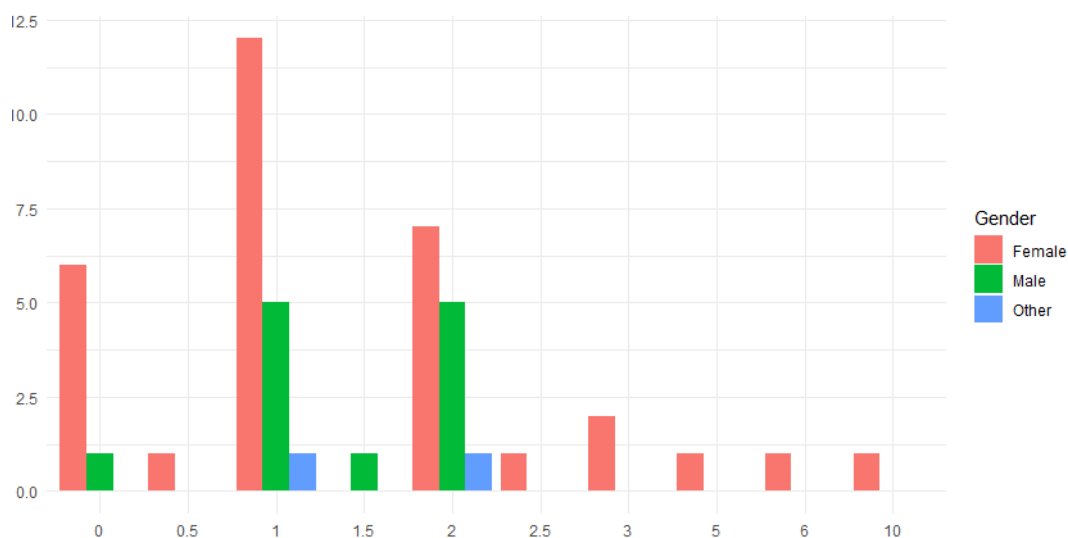


Figura 9. Distribuția răspunsurilor la întrebarea 7

În acest caz, răspunsurile care indică o perioadă lungă de timp pentru a avansa în cariera științifică au venit de la femei, lucru care necesită o atenție suplimentară.

### **Întrebarea 8. Considerați că aspectele de gen sunt relevante în domeniul dumneavoastră de cercetare:**

DA       NU   
16                      68

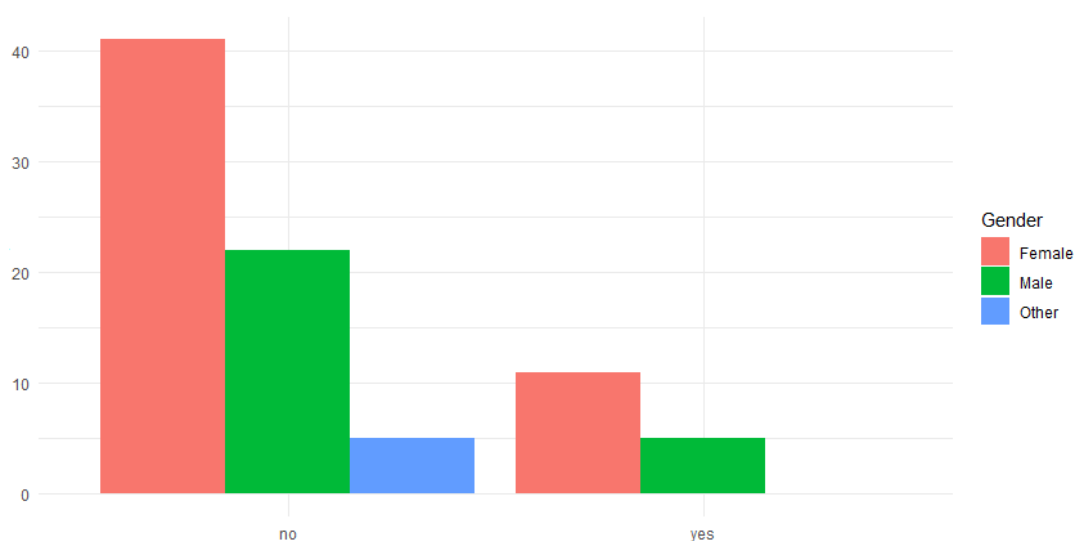


Figura 10 Distribuția răspunsurilor la întrebarea 8

Majoritatea cercetătorilor (81%) consideră că aspectele de gen nu sunt relevante pentru cercetarea lor, iar distribuția răspunsurilor este similară la toate genurile. Acest lucru se datorează faptului că temele de cercetare ale institutului sunt legate de chimie și știința materialelor, în care genul nu joacă un rol.

Analiza datelor numerice a arătat că:

- Institutul are mai multe angajate de sex feminin din cauza profilului său științific, dar nu există aproape nicio percepție a discriminării de gen în rândul personalului.
- Institutul oferă oportunități bune de dezvoltare a carierei și un echilibru bun între carieră și viața personală.

### **II.2.2. Analiza calitativă a datelor**

Analiza calitativă a arătat că:

- ICECHIM este perceput în general ca incluziv, cu o discriminare de gen foarte scăzută.



- Îmbinarea vieții de muncă cu cea de familie – femeile sunt puțin mai mulțumite de echilibrul dintre carieră și viața privată decât bărbații, dar, în general, există un grad ridicat de satisfacție. Se pot face îmbunătățiri în acest domeniu, iar cercetările ulterioare pot dezvălui direcții de acțiuni care trebuie întreprinse de management.
- Tinerele mame tind să ia concediul parental maxim și le este ușor să se reintegreze la locul de muncă.
- Institutul de cercetare este în general perceput ca un loc sigur, dar există o rată ridicată de violență verbală care nu este legată de gen (27%). Codul intern de conduită interzice orice tip de violență, dar se pare că sunt necesare mai multe măsuri de punere în aplicare.
- ICECHIM oferă oportunități bune de avansare în carieră, dar unele femei au raportat perioade lungi de timp necesare pentru promovare după îndeplinirea tuturor cerințelor legale. Această problemă trebuie investigată în continuare de către liderii de echipă, analizând înregistrările privind angajarea și performanța științifică din cadrul echipei de cercetare respective și să verifice dacă întrebarea a fost înțeleasă corect.
- Dimensiunea de gen nu este percepută de cercetători ca fiind relevantă pentru domeniul de cercetare al institutului (chimie).

Pentru a rezuma rezultatele studiilor, se poate observa că există un echilibru de gen foarte bun la nivelul institutului și discriminarea de gen este foarte scăzută.

ICECHIM își va menține politica de egalitate de șanse și de nediscriminare, continuând în același timp să îmbunătățească condițiile de echilibru între carieră și viața privată.

Concluziile auditului intern au fost apoi analizate de CD, aprobate de CA, iar apoi comunicate întregului personal al institutului de cercetare.

Cu mandat din partea CA, Directorul General s-a angajat în elaborarea și implementarea PEG pentru ICECHIM, pentru perioada 2022-2025.

### III. Strategia EG și PEG

Pe baza analizei interne și a politicilor și cerințelor naționale și europene, CA și Directorul General s-au angajat să dezvolte strategia ICECHIM privind egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025 și PEG-ul aferent.

CD INCDP-ICECHIM a decis că, pe baza rezultatelor sondajului și a faptului că discriminarea de gen este percepută ca fiind foarte scăzută la nivel de instituție, trebuie menținute politicile actuale privind recrutarea, ocuparea forței de muncă, promovarea și echilibrul muncă – viața

privată. Grupul de lucru desemnat va continua să evalueze anual echilibrul de gen și percepția angajaților, astfel încât să poată fi luate măsuri odată cu apariția dezechilibrelor.

Conducerea institutului a mandatat un grup de lucru dedicat pentru a dezvolta în continuare strategia EG și PEG 2022-2025, care vor fi revizuite/actualizate în fiecare an. Grupul de lucru EG a inclus reprezentanți bărbați și femei ai conducerii institutului de cercetare și cercetători, reprezentanți ai personalului auxiliar al institutului de cercetare.

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

Strategia EG a ICECHIM este concepută în cadrul stabilit de Institutul European pentru Egalitatea de Gen, luând în considerare bunele practici în ceea ce privește eliminarea inegalităților specifice de gen și sprijinirea egalității de gen.

Strategia EG cuprinde următoarele ***domenii de intervenție și obiective pentru perioada 2022-2025***

<b>Domeniul de intervenție</b>	<b>Obiectiv(e)</b>
<b>1. Echilibrul între muncă și viața privată și cultura organizațională</b>	Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cea personală
<b>2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor</b>	Promovarea egalității de gen în procesele și practicile culturii instituționale
<b>3. Egalitatea de șanse în recrutare și progres în carieră</b>	Promovarea proceselor de asigurare a șanselor egale de recrutare, carieră și numiri
<b>4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării</b>	Promovarea integrării unei perspective de sex și gen în activitatea de cercetare
<b>5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală</b>	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

### III.2. Planul privind egalitatea de gen 2022-2025

Planul EG al institutului de cercetare ICECHIM cuprinde domeniile de intervenție, obiective, măsuri cheie, public țintă, calendar, persoane responsabile și indicatori pentru măsurarea progresului.

#### **Domeniul 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	Perioada de desfășurare				Indicatori	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
Progam de lucru flexibil, inclusiv norme fractionate și lucrul de la distanța	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Politici și servicii de integrare profesională și personală	GD, EG GL

#### **Domeniul 2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor**

**Obiectiv: Promovarea egalității de gen în procesele și practicile culturii instituționale**

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Perioada de desfășurare				Indicatori	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
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	Echilibrul de gen în funcțiile de conducere	EG GL

### Domeniul 3. Egalitatea de șanse în recrutare și progres în carieră

**Obiectiv: Promovarea proceselor de asigurare a șanselor egale de recrutare, carieră și numiri**

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Perioada de desfășurare				Indicatori	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare privind egalitatea de șanse în echipele de cercetare	EG GL

### Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării

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

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Perioada de desfășurare				Indicatori	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
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	EG GL

**Domeniul 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	Perioada de desfășurare				Indicatori	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
Instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Participarea la training, pe categorii Abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență	EG GL

## IV. Monitorizarea și evaluarea PEG

Implementarea PEG în institutul de cercetare ICECHIM, progresul către scopurile și obiectivele strategiei EG sunt evaluate regulat, prin întâlniri periodice. Implementarea PEG va fi monitorizată permanent de EG GL.

EG GL este responsabil cu colectarea datelor și a intrărilor. Ei vor efectua o primă analiză a progresului PEG (față de indicatori), vor colecta cunoștințe și feedback.

EG GL va încheia rapoarte de analiză (o dată pe an), care sunt apoi prezentate conducerii institutului de cercetare (CD, CA) și discutate. Aceste întâlniri vor oferi concluzii valoroase cu privire la punerea în aplicare a PEG și vor oferi, de asemenea, comentarii și recomandări care vor permite ajustări și îmbunătățiri ale intervențiilor asupra PEG pentru anul următor.

Rapoartele periodice permit revizuirea continuă a impactului PEG, precum și informarea comunității și implicarea acesteia în progresul către egalitatea de gen. Revizuirea rapoartelor de progres include informații calitative, precum și date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor referitoare la resursele umane dezagregate pe sex/gen, date de monitorizare pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie etc.

După încheierea și adoptarea acestora de către conducerea ICECHIM, raportul periodic (anual) de progres al EG este publicat pe site-ul institutului de cercetare și comunicat comunității științifice.

## Annexa. Lista surselor utilizate pentru analiza de literatură

(în ordine alfabetică)

Council of Europe Gender Equality Commission,

<https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-commission>

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)

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)

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>

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)

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)

European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu>

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)

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)

Horizon Europe General Annexes, [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2025/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes\\_horizon-2021-2022\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2025/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf)

[https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2025/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes\\_horizon-2021-2022\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2025/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf)

Horizon Europe guidance on gender equality plans, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

LERU - Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach,

<https://www.leru.org/publications/equality-diversity-and-inclusion-at-universities>

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)

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)