



Strategia privind egalitatea de gen și
Planul privind egalitatea de gen
ale Institutului de Biologie Celulară și Patologie
„Nicolae Simionescu”
2022-2025

Cuprins

Introducere	4
I. Analiza cerințelor, politicilor și studiilor de caz	4
II. Diagnostic (colectarea și analiza datelor)	5
II.1. Colectarea datelor	5
II. 2. Analiza datelor	8
III. Strategia GE și GEP	10
III.1. Strategia GE 2022-2025	10
III.2. Planul GE 2022-2025	11
IV. Monitorizarea și evaluarea GEP	18
Anexa 1. Metodologia recomandată de Orizont Europa și domeniile de intervenție pentru planul de egalitate de gen	19
I. Elemente cheie	19
II. Metodologia de înființare a unui GEP în organizația de cercetare	21
1. Resurse dedicate	21
2. Implicarea întregii organizații	21
Anexa 2. Indicatori recomandați de Horizon Europe pentru colectarea și analiza datelor	25
Anexa 3. Lista surselor utilizate pentru analiza bibliografică	26

Abrevieri și definiții

GE	Egalitatea de gen
GEP	Planul de egalitate de gen
HoD	Șef de departament
HR	Resurse umane
GD	Director general
SD	Director științific
CD	Comitetul director
CA	Consiliul de administrație
Sex	Una dintre cele două forme principale de indivizi care apar în multe specii și care sunt distins respectiv ca feminin sau masculin, în special pe baza organelor și structurilor reproductive (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)
Gen	Trăsăturile comportamentale, culturale sau psihologice asociate în mod obișnuit cu un sex (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)
Sex vs gen	De obicei, se face o delimitare clară între sex și gen, sexul fiind termenul preferat pentru formele biologice, iar genul fiind limitat la semnificațiile sale care implică trăsături comportamentale, culturale și psihologice. În această dihotomie, termenii masculin și feminin se referă numai la formele biologice (sex), în timp ce termenii masculin/masculinitate, feminin/feminitate, femeie/fată și bărbat/băiat se referă numai la trăsăturile psihologice și socioculturale (gen) (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)

Introducere

Strategia privind egalitatea de gen (GE) pentru perioada 2022-2025 a fost elaborată de Institutul de Biologie Celulară și Patologie „Nicolae Simionescu” pe baza contribuțiilor întregului grup de cercetare și ținând cont de toate persoanele care lucrează în cadrul institutului nostru de cercetare. Strategia GE s-a bazat pe prevederile Cartei europene a cercetătorilor și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor¹, 2015-2019, Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025² și orientările Horizon Europe privind planurile de egalitate de gen³.

Motivația pentru elaborarea strategiei GE este de a asigura că institutul nostru de cercetare este un loc sigur pentru toată lumea și că toate activitățile și procesele care se desfășoară respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării. Pe baza strategiei GE, institutul de cercetare a elaborat Planul GE (GEP) pentru 2022-2025, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării și revizuirilor sale.

Punând în aplicare misiunea și valorile sale, strategia GE și GEP ale Institutului de Biologie Celulară și Patologie „Nicolae Simionescu” asigură și promovează egalitatea și diversitatea în cunoaștere și dobândirea de competențe pentru toți. Obiectivele strategiei GE sunt puse în aplicare prin acțiuni specifice care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Astfel, strategia GE și GEP vor permite în mod proactiv sensibilizarea cu privire la egalitatea de gen, abilități și competențe; echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în recrutare; egalitatea de gen în cercetare; și integrarea dimensiunii de gen în întregul proces de cercetare.

I. Revizuirea cerințelor, politicilor și studiilor de caz

Înainte de elaborarea strategiei GE și a GEP, conducerea Institutului de Biologie Celulară și Patologie „Nicolae Simionescu” a numit un grup de lucru pentru a efectua o revizuire a literaturii de specialitate privind cerințele, politicile, recomandările, exemplele și studiile de caz existente referitoare la discriminare, incluziune și egalitate de gen, cu un accent special pe organizațiile care desfășoară activități de cercetare (RPO).

Resursele utilizate în acest studiu de analiză a literaturii de specialitate sunt prezentate în anexa 3.

¹https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/ttf_goal_2_results_v1.0.pdf

²https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

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

II. Diagnostic (colectarea și analiza datelor)

II.1. Colectarea datelor

Următorii indicatori au fost selectați la Institutul de Biologie Celulară și Patologie „Nicolae Simionescu” ca fiind relevanți pentru discuția privind aspectele legate de egalitatea de gen:

- Numărul de angajați pe sexe/gen la toate nivelurile, pe domenii, funcții (inclusiv personal administrativ/de sprijin)
- Numărul de femei și bărbați în funcții de cercetare și de luare a deciziilor administrative (de exemplu, echipa de conducere, consilii, comitete, comisii de recrutare și promovare);
- Numărul de angajați pe sexe/gen care solicită/beneficiază de concediu parental, durata acestuia și numărul celor care s-au întors la locul de muncă după concediu.

1. Femei și bărbați în funcții de conducere

Tabelul 1. Conducerea institutului de cercetare

	Femeie	Bărbat
Președinte al consiliului de administrație	Acad., Dir gr. II	
Director general	Acad., Dir gr. II	
Director științific	CS I	
Președinte al Comitetului științific	CS I	
Director economic	Contabil șef	
Șef departament 1 - Proteomică	CS I	
Șef departament 2 - Lipidomică	CS I	
Șef departament 3 - Fiziopatologie și farmacologie	CS I	
Șef departament 4 – Biopatologie și terapie antiinflamatorie	CS I	
Șef Laborator de Bionanotehnologii Medicale și Farmaceutice	CS I	
Șef al Laboratorului de Biopatologie și Terapie Inflamatorie	CS I	
Șef al Laboratorului de Inflamare	CS I	
Șef al Laboratorului de Reglare Genică și Terapii Moleculare	CS I	
Șef al Laboratorului de Farmacologie Moleculară și Celulară - Genomică Funcțională		CS I

Şef al Laboratorului de biologie celulară	CS I	
Şef al Laboratorului de Inginerie Celulară şi Tisulară	CS II	
Şef al Laboratorului de modele animale convenţionale		Medic veterinar
Şef al Laboratorului de modele animale SPF	CS III	
Şef Serviciu Tehnic		Ing.
TOTAL	16	3

Tabelul 2. Coordonatori ai altor departamente care nu sunt direct implicaţi în cercetare:

	Femeie	Bărbat
Departamentul economic	1	
Resurse umane	1	
Departamentul tehnic		1
Departamentul Achiziţii		1
TOTAL	2	2

2. Femei şi bărbaţi – personal de cercetare

Tabelul 3. Numărul total de cercetători, pe departamente

	Cercetători cu experienţă (CS I, CS II, CS III)	Cercetători aflaţi la început de carieră (CS şi ACS)	Total femei	Total bărbaţi
1. Proteomică	Număr total de femei - 4	Număr total femei - 1	5	2
	Număr total bărbaţi - 2	Număr total bărbaţi - 0		
2. Lipidomică	Număr total femei - 5	Număr total femei - 1	6	1
	Număr total bărbaţi - 1	Număr total bărbaţi - 0		
3. Fiziopatologie şi farmacologie	Număr total femei - 5	Număr total femei - 1	6	0
	Număr total bărbaţi - 0	Număr total bărbaţi - 0		
4. Bio-patologie şi terapie antiinflamatoare	Număr total femei - 1	Număr total femei	1	0
	Număr total bărbaţi	Număr total bărbaţi		
	Număr total femei - 4	Număr total femei - 4	8	0

5. Laboratorul de bionanotehnologii medicale și farmaceutice	Număr total bărbați - 0	Număr total bărbați - 0		
6. Laboratorul de inflamații	Număr total femei - 3	Număr total femei - 3	6	2
	Număr total bărbați - 0	Număr total bărbați - 2		
7. Laboratorul de reglare genetică și terapii moleculare	Număr total femei - 6	Număr total femei - 4	10	2
	Număr total bărbați - 1	Număr total bărbați - 1		
8. Farmacologie moleculară și celulară - Laboratorul de genomică funcțională	Număr total femei - 0	Număr total femei - 3	3	1
	Număr total bărbați - 1	Număr total bărbați - 0		
9. Laboratorul de biologie celulară	Număr total femei - 1	Număr total femei - 3	4	2
	Număr total bărbați - 1	Număr total bărbați - 1		
10. Laboratorul de inginerie celulară și tisulară	Număr total femei - 2	Număr total femei - 2	4	1
	Număr total bărbați - 0	Număr total bărbați - 1		
11. Laborator cu model animal convențional	Număr total femei - 0	Număr total femei - 0	0	1
	Număr total bărbați - 0	Număr total bărbați - 1		
Total femei			53	
Total bărbați				12

3. Femei și bărbați – servicii administrative și de asistență

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

	Femei	Bărbați
Financiar - contabilitate	Număr total - 4	Număr total - 0
Asistență administrativă (secretare)	Număr total - 1	Număr total - 0
Resurse umane	Număr total - 1	Număr total - 0
Magazie	Număr total - 1	Număr total - 0
Bibliotecari	Număr total - 1	Număr total - 0
Administrația clădirii	Număr total - 0	Număr total - 5
Personal auxiliar	Număr total - 3	Număr total - 0
Achiziții	Număr total - 1	Număr total - 1
Securitate și protecție	Număr total - 0	Număr total - 7
TOTAL	12	13

Ca parte a colectării datelor și diagnosticării, am realizat sondaje la nivel de institut cu următorii indicatori:

- Numărul de ani necesari pentru ca femeile și bărbații să avanseze în carieră
- Numărul de candidați femei și bărbați care aplică pentru diferite posturi
- Numărul de angajați, pe sexe/genuri, care solicită/beneficiază de concediu parental, durata acestuia și numărul celor care s-au întors la locul de muncă după concediu
- Opinii privind echilibrul între viața profesională și cea personală în cadrul institutului de cercetare
- Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării
- Percepția violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală în institutul de cercetare
- Percepția (opinia) privind incluziunea și discriminarea în cadrul institutului

II. 2. Analiza datelor

Am efectuat analize interne ale datelor colectate și revizuirii ale politicilor existente care abordează egalitatea de gen și incluziunea. Analizele au avut loc în cadrul unor ateliere, reuniuni și seminarii de lucru la toate nivelurile, funcția de egalitate de gen fiind atribuită pentru elaborarea GEP și incluzând conducerea institutului de cercetare, personalul de cercetare și reprezentanții serviciilor administrative și de sprijin ale institutului de cercetare. Fiecare grup de lucru a inclus un număr aproape egal de bărbați și femei.

Concluziile auditului intern au fost apoi analizate de Comitetul director, aprobate de Consiliul științific și comunicate întregului personal al institutului de cercetare.

Cu mandatul Consiliului științific, directorul general s-a angajat să elaboreze și să pună în aplicare GEP pentru Institutul de Biologie Celulară și Patologie „Nicolae Simionescu” pentru perioada 2022-2025.

1. Analiza cantitativă a datelor

Analiza datelor numerice a ilustrat faptul că:

- Există mai multe femei decât bărbați în funcții de conducere la nivel de departament
- Numărul de femei și bărbați în funcții de cercetare, adică cercetători cu experiență și cercetători aflați la început de carieră, este bun, reflectând bunele practici de recrutare existente în institut

2. Analiza calitativă a datelor

Cercetarea calitativă a arătat că:

- Institutul de Biologie Celulară și Patologie „Nicolae Simionescu” este un loc sigur, fără violență de gen
- Institutul de cercetare este perceput în general ca fiind incluziv
- Datorită salariilor mai mici din cercetare decât în clinici, sectorul privat și industrie în România, mai puțini bărbați rămân să lucreze pe termen lung în institutul de cercetare. De aceea, sunt mai multe femei decât bărbați implicați în cercetare.
- Femeile sunt bine integrate în activitățile de cercetare. Cu toate acestea, în general, în ceea ce privește combinarea vieții profesionale cu cea de familie, femeile declară mai des că sunt responsabile pentru majoritatea sarcinilor familiale. Femeile se ocupă mai mult de treburile casnice și au responsabilități materne. Astfel, așteptările privind mobilitatea internațională pe termen lung sunt mai dificil de conciliat pentru femei cu îngrijirea copiilor și a altor persoane dependente. Cu toate acestea, în institutul nostru, femeile cu copii sunt bine integrate și implicate în viața științifică și socială.
- Respondenții la sondaje au indicat că nu au fost supuși comentariilor sau glumelor referitoare la stereotipuri legate de gen, atitudini informale inadecvate, comentarii batjocoritoare despre îmbrăcăminte și aspect fizic sau întrebări despre capacitatea de a combina munca profesională cu îngrijirea copiilor.
- Niciunul dintre respondenții la sondaje nu a indicat încălcări neadecvate ale spațiului personal, încercări persistente de a iniția contactul cu privire la chestiuni private și avansuri sexuale.

Rezumând rezultatele acestor studii, s-a constatat că în toate situațiile menționate de respondenți și analizate în cadrul institutului nostru de cercetare academică nu există factori de discriminare sau manifestări bazate pe gen.

Concluziile importante ale analizei interne efectuate la Institutul de Biologie Celulară și Patologie „Nicolae Simionescu” sunt:

- politicile și procedurile noastre existente sunt relevante, începând cu procedurile de numire care nu discriminează pe criteriul de gen.
- personalul nostru este educat în materie de egalitate de gen
- vom continua să comunicăm în mod activ și eficient acțiunile și măsurile relevante din perspectiva genului
- va fi desemnată o persoană responsabilă pentru strategia noastră de gen și un GEP pentru 2022-2025

III. Strategia GE și GEP

Pe baza revizuirii interne și a politicilor și cerințelor naționale și europene, Consiliul științific și directorul general s-au angajat să elaboreze strategia institutului pentru egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025 și GEP corespunzător.

Institutul de Biologie Celulară și Patologie „Nicolae Simionescu” a decis crearea funcției de responsabil GE la institut, plus un delegat GE în fiecare departament. Responsabilul GE are un rol proactiv, iar delegații GE au un rol consultativ în implementarea și monitorizarea strategiei GE.

Mai precis, responsabilul cu egalitatea de gen și delegații contribuie la elaborarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea PEG; oferă sprijin practic și instrumente actorilor implicați în implementarea PEG; cooperează și implică părțile interesate la toate nivelurile pentru a asigura implementarea acțiunilor PEG; sensibilizează cu privire la beneficiile egalității de gen în institutul de cercetare; evaluează progresele înregistrate în direcția egalității de gen în institut.

Conducerea institutului a mandatat funcțiile GE (responsabil și delegați) ca grup de lucru dedicat pentru a elabora strategia GE și GEP 2022-2025. Grupul de lucru GE a inclus reprezentanți bărbați și femei ai conducerii institutului de cercetare și cercetători, reprezentanți ai administrației institutului de cercetare și ai serviciilor de sprijin, precum și un consilier extern (de la UEFISCDI și Academia Română).

III.1. Strategia GE 2022-2025

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

Domeniu de intervenție	Obiectiv(e)
1. Echilibrul între viața profesională și cea personală și cultura organizațională	Promovarea integrării vieții profesionale cu viața familială și personală
2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor	Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale
3. Egalitatea de gen în recrutare și avansarea în carieră	Promovarea proceselor care favorizează și susțin recrutarea, cariera și numirile sensibile la dimensiunea de gen numirile
4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării	Promovarea unei perspective de gen și sex în procesul de cercetare
	Promovarea integrării perspectivei de sex și gen în activitatea de cercetare

5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Sensibilizarea cu privire la importanța problemelor legate de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate
--	---

III.2. Planul GE 2022-2025

Planul GE al Institutului de Biologie Celulară și Patologie „Nicolae Simionescu” cuprinde domenii de intervenție, obiective, măsuri cheie, publicul țintă, calendarul, persoanele responsabile și indicatorii de măsurare a progresului.

Domeniul 1. Echilibrul între viața profesională și cea personală și cultura organizațională

Obiectiv: Promovarea integrării muncii cu viața de familie și personală

Acțiune/Măsură	Țintă	Calendar				Indicator(i)	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. Disponibilitatea politicilor, procedurilor și structurilor la institutul de cercetare pentru promovarea integrării de muncă cu viața de familie și personală	Cercetători, procedurilor tehnice și administrative personal		X	X	X	Politici, proceduri și servicii pentru muncă și viața personală integrare	GD, HR, HoDs, GE oficer
2. Planuri de fezabilitate pentru crearea de noi servicii de asistență socială servicii, de exemplu, contracte încheiate de către institutul de cercetare cu furnizorii de servicii din domeniul familiei de îngrijire și treburile casnice până la îngrijirea copiilor (persoane în vârstă) în cazul conferințelor sau congreselor, sau mobilitate internațională	Cercetători, departamentele tehnic și administrativ personal		X	X	X	Politici, proceduri și servicii pentru integrarea vieții profesionale și personale	GD, HR, HoDs, GE responsabil
3. Implementarea sistemelor bazate pe TIC pentru creșterea flexibilității și îmbunătățirea planificării a ședințelor de lucru în conformitate cu echilibrul dintre viața profesională și cea personală nevoile de echilibru (de exemplu, managementul și comunicări privind programul/calendarul întâlnirilor)	cercetători, tehnică și administrativ personalului	X	X	X	X	Procedură standard pentru bazate pe TIC care promovează și integrarea vieții	GD, HR, HoDs, GE ofițer, IT servicii
4. Disponibilitatea programului de lucru flexibil aranjamente, de la munca cu jumătate de normă la munca la distanță	Cercetători, proceduri tehnice și administrative	X	X	X	X	Politici, proceduri și servicii pentru munca	GD, HR, HoDs, GE responsabil

	personalului					și viața personală integrare	
--	--------------	--	--	--	--	---------------------------------	--

Domeniul 2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

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

Acțiune/Măsură	Țintă	Calendar				Indicator(i)	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. Numirea delegaților în departamente, cu un rol proactiv și/sau de consultant responsabil pentru monitorizarea și asigurarea respectării procedurilor la locul de muncă și practicile respectă egalitatea de gen	Cercetători, politica tehnică și administrative personal	X	X			Egalitatea de gen politici și structuri	GD, HR, HoDs, GE responsabil, GE delegați
2. Revizuirea periodică a oricărui text, comunicare sau imagini, din perspectiva egalității de gen și a diversității punct	Cercetători, proceduri tehnice și administrative personalului	X	X	X	X	Politici, proceduri și servicii pentru muncă și viața personală integrare	Responsabil GE, GE delegați
3. Promovarea inițiativelor care facilitează integrarea pe scară largă competențe în materie de gen la toate nivelurile organizației cu furnizarea de formare pentru personal și cercetători	Cercetători, tehnică și administrativ personal	X	X	X	X	Formare în materie de sensibilizare privind egalitatea de gen probleme	Ofițer GE, GE delegați

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

Obiectiv: Promovarea proceselor care facilitează și sprijină recrutarea, cariera și numirile sensibile la dimensiunea de gen

Acțiune/Măsură	Țintă	Calendar				Indicator(i)	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. Desfășurarea de inițiative de sensibilizare cu privire la egalitatea de gen, briefinguri și elaborarea de linii directoare pentru recrutarea, cariera și numirile sensibile la dimensiunea de gen	Managementul institutului de cercetare	X	X	X	X	Inițiative și linii directoare privind sensibilizarea la dimensiunea de gen	GD, HR, HoDs, GE responsabil
2. Formare și dialoguri privind egalitatea de gen	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Cursuri și formare pentru recrutare Cursuri și formare pentru progresul în carieră Cursuri și formare pentru leadership	GD, HR, HoDs, GE ofițer, delegați GE
3. 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 de sensibilizare cu privire la modelele feminine Inițiative de sensibilizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	Responsabilul GE, delegații GE, șefii de departamente

Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării Obiective:

- Promovarea perspectivei de gen și sex în procesul de cercetare

- Promovarea integrării perspectivei de sex și gen în activitatea de cercetare

Acțiune/Măsură	Țintă	Calendar				Indicator(i)	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. Seminarii interne de formare privind perspectivele de gen în cercetare, pentru a promova recunoașterea valorii economice, sociale și inovatoare a acestora	Cercetători, comunitatea științifică	X	X	X	X	Participarea la seminarii de formare privind integrarea metodelor de analiză a sexului/genului, în funcție de gen și domeniu de cercetare	SD, Cercetători, responsabil GE
2. Elaborarea, comunicarea și punerea în aplicare a standardelor pentru integrarea variabilelor de sex și gen în cercetare	Cercetători		X	X	X	Participarea la seminarii de formare privind integrarea metodelor de analiză a sexului/genului, în funcție de gen și domeniul de cercetare Percepția variabilelor de gen/sex în conținutul cercetării	SD, Cercetători, responsabil GE

3. Recunoașterea instituțională a proiectelor 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 sensibilizarea publicului cu privire la modelele feminine Inițiative pentru sensibilizarea opiniei publice cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	Responsabilul GE, delegații GE, șefii de departamente
5. Ateliere privind integrarea aspectelor legate de egalitatea de gen și diversitate în activitatea de cercetare, ca sprijin pentru personalul de cercetare	Cercetători		X	X	X	Seminarii de formare sau orientări privind integrarea sexului/genului în activitatea de cercetare	SD, HR, HoDs, GE responsabil
6. Cursuri și instrumente de formare în toate departamentele și la toate nivelurile (cercetători cu experiență sau la început de carieră) privind variabilele de sex și gen	Cercetători		X	X	X	Cursuri privind dimensiuni specifice ale genului, pe activitate de cercetare (departament)	SD, HR, HoDs, GE responsabil

Domeniul 5. Măsuri împotriva violenței de gen, inclusiv hărțuirea sexuală

Obiectiv: Sensibilizarea cu privire la importanța problemelor legate de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

Acțiune/Măsură	Țintă	Calendar				Indicator(i)	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. Formare 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 formare, pe categorii Competențe dobândite în identificarea și combaterea fenomenelor de discriminare și violență	GD, HR, HoDs, GE responsabil
2. Dezvoltarea unui instrument electronic intern (institut) (site web/platformă) care să sprijine informarea și educarea, precum și să permită raportarea hărțuirii sexuale și a discriminării	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Site web/platformă dedicată institutului de cercetare, număr de vizite, număr de situații reale raportate și rezolvate	GD, HoDs, HR, IT servicii, responsabil GE
3. Consolidarea Codului de etică al institutului cu prevederi împotriva violenței de gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Inițiative pentru sensibilizarea publicului cu privire la modelele feminine Inițiative pentru sensibilizarea opiniei publice cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	GD, HoDs, HR, GE responsabil
4. Campanie de sensibilizare care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea științifică și încurajează prevenirea discriminării în diverse domenii	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Campanie de sensibilizare	Ofițer GE

IV. Monitorizarea și evaluarea GEP

În cadrul implementării GEP la Institutul de Biologie Celulară și Patologie „Nicolae Simionescu”, progresul obiectivelor strategiei GE este evaluat periodic, prin intermediul unor întâlniri periodice. Implementarea GEP va fi monitorizată permanent de către funcțiile GE (responsabilul și delegații) din cadrul institutului. Ofițerul GE împreună cu delegații GE din cadrul fiecărui departament sunt responsabili de colectarea datelor și a informațiilor. Aceștia vor efectua o primă analiză a progresului GEP (în raport cu indicatorii) și vor colecta cunoștințe și feedback.

Funcțiile GE din cadrul institutului vor întocmi rapoarte de concluzii (o dată pe an), care vor fi apoi prezentate conducerii institutului de cercetare (GD, HoDs) și discutate. Aceste reuniuni vor oferi concluzii valoroase cu privire la implementarea GEP. De asemenea, aceste reuniuni vor oferi comentarii și recomandări care vor permite ajustări și îmbunătățiri ale intervențiilor din cadrul GEP pentru anul următor.

Rapoartele periodice permit revizuirea continuă a impactului GEP, precum și informarea și implicarea comunității mai largi în progresul către egalitatea de gen. Revizuirea rapoartelor de progres include informații calitative, precum și date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor privind resursele umane defalcate pe sexe și date de monitorizare pentru a urmări punerea în aplicare a acțiunilor-cheie.

După finalizarea și adoptarea lor de către conducerea institutului de cercetare (Consiliul științific, GD, HoDs), raportul periodic (anual) privind progresele înregistrate în materie de egalitate de gen este publicat pe site-ul web al institutului, pentru a fi disponibil întregii comunități științifice.

Anexa 1. Metodologia recomandată de Orizont Europa și domeniile de intervenție pentru planul de egalitate de gen

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 următoarele tipuri de organizații⁴ :

- Organisme publice, cum ar fi organismele de finanțare a cercetării, ministerele naționale sau alte autorități publice, inclusiv organizațiile publice cu scop lucrativ
- Instituții de învățământ superior, publice și private
- Organizații de cercetare, publice și private

Organizații 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, trebuie să aibă un GEP.

Acest criteriu de eligibilitate nu se aplică altor categorii de entități juridice, cum ar fi organizațiile private cu scop lucrativ, inclusiv IMM-urile, organizațiile neguvernamentale sau organizațiile societății civile.

Organizațiile de finanțare a cercetării vor trebui să-și examineze procedurile de evaluare a propunerilor de proiect și să ia în considerare procese mai ample de programare și de luare a deciziilor în ceea ce privește rezultatele și impactul deciziilor de finanțare și cadrele de politică asociate care au impact asupra egalității de gen în cercetare și inovare.

Criteriul de eligibilitate Orizont Europa impune ca GEP să fie un document oficial publicat pe website-ul instituției și semnat de conducerea organizației.

I. Elemente cheie

➤ Planul de egalitate de gen (GEP) trebuie să fie **publicat pe website-ul public al organizației**. Publicarea planului de egalitate de gen pe website-ul unei organizații semnalează public angajamentul acesteia față de egalitatea de gen și permite responsabilitatea adecvată față de scopurile și obiectivele planului de către personalul organizației, partenerii, părțile interesate și comunitatea mai largă.

⁴ Abordarea este legată de Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 a Comisiei Europene, care a anunțat ambiția pentru o cerință GEP pentru organizațiile participante. Consiliul Uniunii Europene, în concluziile sale privind Noul Spațiu European de Cercetare (SER) din decembrie 2020, a cerut, de asemenea, Comisiei și statelor membre să acorde o atenție reînnoită asupra egalității de gen și a integrării acestei perspective, inclusiv prin GEP-uri și integrarea dimensiunii de gen. în R&I (Sursa: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

Planul de egalitate de gen poate fi publicat în limba de lucru a organizației, folosind un limbaj clar, fără ambiguitate și accesibil.

Informațiile de bază și angajamentele prezentate în planul de egalitate de gen care sunt publicate ar trebui să fie conforme cu regulamentul general privind protecția datelor (GDPR).

➤ Planul de egalitate de gen (GEP) trebuie **să fie semnat de conducerea superioară a organizației**. GEP ar trebui să fie un document strategic asumat de conducerea superioară a organizației. Acesta ar trebui să fie semnat de șeful executiv al organizației, cu un lider desemnat în mod clar din echipa de conducere pentru a duce planul mai departe.

Conducerea superioară a organizației are întreaga responsabilitate pentru implementarea angajamentelor stabilite în GEP. Aceasta va fi responsabilă pentru succesul GEP în cadrul organizației.

➤ Planul de egalitate de gen (GEP) trebuie **să fie comunicat activ în cadrul instituției**. Pe lângă publicarea GEP în domeniul public, acesta ar trebui, de asemenea, diseminat și comunicat în mod activ în întreaga organizație pentru a semnaliza sprijinul conducerii pentru acest plan. Este foarte important să se ia în considerare mesajele cheie care trebuie comunicate și modul în care acestea ar trebui adaptate diferitelor grupuri țintă.

➤ Planul de egalitate de gen (GEP) trebuie **să fie însoțit de rapoarte regulate de progres**. După publicarea GEP pe website-ul public al organizației, organizația ar trebui, de asemenea, să publice rapoarte regulate de progres. Rapoartele de progres pot include informații calitative alături de date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor despre resursele umane dezagregate pe sex sau date de monitorizare pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie.

GEP ar trebui să precizeze clar:

- Angajamentul organizației față de egalitatea de gen
- Obiectivele și rezultatele dorite ale GEP
- Date de referință și ținte relevante
- Detalii despre acțiunile care sunt sau vor fi întreprinse de organizație, inclusiv alocarea de resurse dedicate

Pentru a îndeplini criteriul de eligibilitate Orizont Europa, este esențial ca GEP să includă angajamente specifice, obiective, acțiuni și resurse dedicate îmbunătățirii egalității de gen în cadrul organizației și activităților acesteia.

II. Metodologia de înființare a unui GEP în organizație de cercetare

1. Resurse dedicate⁵

Universitatea/organizația de cercetare ar trebui să ia în considerare alocarea de resurse (umane și financiare) relevante pentru dimensiunea și volumul activităților sale.

De exemplu, organizația poate avea un ofițer GE (ca funcție distinctă) în fiecare departament, plus delegați GE (de exemplu, un astfel de delegat per departament) cu un rol proactiv sau de consultant, care să fie responsabil de monitorizarea și asigurarea faptului că procedurile și practicile la locul de muncă respectă egalitatea de gen.

Exemple de resurse umane care pot fi dedicate activităților de gen sunt:

- Crearea unui Birou/Unitate pentru Egalitatea de Gen
- Ofițer pentru egalitatea de gen (pentru întreaga organizație)
- Responsabil pentru egalitatea de gen în cadrul fiecărui departament (persoană focală), cu responsabilități pentru activitățile de egalitate de gen
- Altele

Rolul funcției/structurii de egalitate de gen include următoarele procese:

- înființarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea GEP
- oferirea de sprijin practic și instrumente actorilor implicați în implementarea GEP
- cooperarea și implicarea părților interesate la toate nivelurile pentru a asigura implementarea măsurilor GEP
- creșterea gradului de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în organizațiile de cercetare
- să evalueze progresul către egalitatea de gen în organizație

2. Implicarea întregii organizații

Un GEP eficient este un document strategic care **implică întreaga organizație**. Planurile de egalitate de gen necesită sprijinul și angajamentul oficial al conducerii superioare și funcționează cel mai bine atunci când

⁵ Volumul și structura resurselor dedicate dezvoltării și implementării GEP ar trebui să fie adecvate dimensiunii și nevoilor organizației și GEP-ului acesteia. Vor fi necesare resurse pe parcursul întregului GEP, inclusiv audit, planificare, implementare, monitorizare și revizuire.

când sunt dezvoltate cu implicarea activă a întregii organizații, inclusiv personalul, studenții și părțile interesate – și implicând atât femei, cât și bărbați.

Ar trebui implicate următoarele structuri:

- Conducerea superioară și echipa de conducere
 - Organele de conducere
 - Serviciile administrative, inclusiv departamentele de resurse umane (HR) și juridice
 - Departamente academice, școli, centre de cercetare sau direcții științifice și departamente de politici de cercetare
 - Comitete de evaluare a cercetării
 - Cercetători și experți în domeniul egalității de gen în organizațiile de cercetare
 - Manageri de cercetare
 - Manageri de facilități
- Personalul și cadrele universitare, inclusiv sindicatele sau organismele reprezentative
 - Studenți și sindicate studențești (sau alte organisme reprezentative)

3. Procese cuprinse în crearea GEP

Următoarele procese sunt obligatorii în cadrul Orizont Europa:

1. Analiză (audit)

1.1. Colectarea datelor

- Definirea indicatorilor pentru colectarea datelor (vezi Anexa 2)
- Colectarea datelor dezagregate pe sexe și/sau pe gen

1.2. Analiza datelor

- Identificarea inegalităților de gen și a cauzelor acestora
- Efectuarea unei revizii interne a planurilor sau acțiunilor existente pentru a asigura că cerințele obligatorii GEP și domeniile recomandate sunt abordate
- Abordarea oricărei lacune care poate fi identificată în planurile și politicile existente

2. Planificare

- Definirea zonelor de intervenție în planul de egalitate de gen (Caseta 1)
- Stabilirea obiectivelor și țintelor pentru GEP

- Stabilirea unui plan de acțiuni și măsuri
- Alocarea resurselor și responsabilităților pentru implementarea GEP
- Definirea termenelor de implementare

3. Implementare

- Crearea de grupuri de lucru pentru a dezvolta și implementa noi politici și proceduri
- Implementarea planului de acțiune GEP

4. Monitorizare și evaluare

- Definirea indicatorilor pentru a măsura progresul implementării GEP
- Revizuirea continuă a progresului
- Ajustări și îmbunătățiri

Caseta 1. Zone de intervenție recomandate de programul Orizont Europa pentru planul de egalitate de gen

Următoarele domenii de egalitate de gen sunt recomandate („obligatorii”) în cadrul Orizont Europa:

Echilibrul dintre viața profesională și viața privată și cultura organizațională Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

Egalitatea de gen în recrutare și progresul în carieră

Integrarea dimensiunii de gen în conținutul de cercetare și predare Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

(Sursa: Orientările Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>)

Atenție! Vezi Disclaimer 2

Anexa 2. Indicatori recomandați de Horizon Europe pentru colectarea și analiza datelor

(Sursa: Orientările Horizon Europe privind planurile de egalitate de gen, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc606c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>)

Datele relevante privind egalitatea de gen pentru toate organizațiile pot include:

- Numărul de angajați pe sexe/gen la toate nivelurile, pe discipline, funcții (inclusiv personal administrativ/de sprijin) și pe relații contractuale cu organizația;
- Numărul mediu de ani necesari pentru ca femeile și bărbații să avanseze în carieră (pe grade și discipline);
- Diferențele salariale în funcție de sex/gen și de locul de muncă;
- Numărul de femei și bărbați în funcții de decizie academică și administrativă (de exemplu, echipa de conducere, consilii, comitete, comisii de recrutare și promovare);
- Numărul de candidați femei și bărbați care aplică pentru diferite posturi;
- Numărul de femei și bărbați care au părăsit organizația în ultimii ani, specificând numărul de ani petrecuți în organizație;
- Numărul de angajați, pe sexe/genuri, care solicită/beneficiază de concediu parental, durata acestuia și numărul celor care s-au întors la locul de muncă după concediu;
- Numărul de zile de absență luate de femei și bărbați și în funcție de motivul absenței;
- Numărul de ore/credite de formare la care au participat femeile și bărbații;

Datele specifice privind egalitatea de gen relevante pentru organizațiile care desfășoară activități de cercetare (RPO) pot include:

- Numărul de studenți și studenți la toate nivelurile și pentru toate disciplinele, precum și rezultatele academice și profesionale;
- Proportia femeilor și bărbaților în rândul cercetătorilor angajați;
- Proportia femeilor și bărbaților printre candidații la posturi de cercetare, printre persoanele recrutate și rata de succes, inclusiv pe domenii științifice, posturi academice și statut contractual;
- Proportia femeilor și bărbaților în comisiile de recrutare sau promovare, șefii comisiilor de recrutare sau promovare și proporția în organismele decizionale, inclusiv pe domenii științifice.

Anexa 3. Lista surselor utilizate pentru analiza bibliografică

(în ordine alfabetică)

Comisia pentru egalitatea de gen a Consiliului Europei, <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-commission>

EU FESTA - Aspecte legate de gen în procesele de recrutare, numire și promovare – Recomandări pentru o aplicare sensibilă la dimensiunea de gen a criteriilor de excelență,

https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa_gender_issues_recruitment_appointment_promotion.pdf

Strategia UE pentru egalitatea de gen 2020-2025, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

EUA – Strategii și abordări ale universităților în materie de diversitate, echitate și incluziune,

<https://eua.eu/downloads/publications/universities-39-strategies-and-approaches-towards-diversity-equity-and-inclusion.pdf>

EUCEN - Diversitate, echitate și incluziune în instituțiile de învățământ superior din Europa,

https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf

Carta europeană și codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor,

https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/ttf_goal_2_results_v1.0.pdf

Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, <https://eige.europa.eu>

GARCIA – Cartografierea politicilor și practicilor organizaționale privind echilibrul între viața profesională și cea privată, https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_report_mapping_org_work-life_policies_practices.pdf

Linii directoare pentru utilizarea unui limbaj sensibil la dimensiunea de gen în comunicare, cercetare și administrație, https://eige.europa.eu/sites/default/files/reutlingen_university_guidelines_for_using_gender-sensitive_language.pdf

Anexe generale la Orizont Europa, 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

Orientări Horizon Europe privind planurile de egalitate de gen, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

LERU - Egalitate, diversitate și incluziune în universități: puterea unei abordări sistemice,

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

Science Europe - Ghid practic pentru îmbunătățirea egalității de gen în organizațiile de cercetare,

https://eige.europa.eu/sites/default/files/se_gender_practical-guide.pdf

Evaluările studenților privind predarea (în majoritatea cazurilor) nu măsoară eficacitatea predării,

https://eige.europa.eu/sites/default/files/science_open_research_student_eval_teaching_effectiveness.pdf