

Academia Română
Institutul de Biologie București
Director,
Dr. Sorin Ștefănuț

**Strategia privind egalitatea de gen și
Planul pentru egalitatea de gen**

2022-2025

pentru Institutul de Biologie București

22 Martie, 2022

Document elaborat de Unitatea Horizon Europe NCP din cadrul UEFISCDI ©. Ianuarie 2026.
Autori: Laura Chirilă, Daniela Dragomir, Sabina Olaru, Dragoș Sandu, Adina Stănculea
Coordonator: Antoaneta Victoria Folea

Contact:

Unitatea Horizon Europe NCP

Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și
Inovării – UEFISCDI

Str. Frumoasă 30 (parter), București

ncp@uefiscdi.ro

gep@uefiscdi.ro

Documentul a fost adaptat pentru Institutul de Biologie București al Academiei Române.

Autor: Sorin Ștefănuț

Contact:

Institutul de Biologie București al Academiei Române

Splaiul Independenței 296, București

biologie@ibiol.ro

Cuprins

| | |
|--|---|
| Introducere | 5 |
| I. Analiza cerințelor, politicilor și studiilor de caz | 5 |
| II. Diagnoză (colectarea și analiza datelor) | 6 |
| II.1. Colectarea datelor | 6 |

”

| | |
|---|----|
| II.2. Analiza datelor | 8 |
| III. Strategia privind egalitatea de gen și Planul pentru egalitatea de gen | 10 |
| III.1. Strategia privind egalitatea de gen 2022-2025 | 10 |
| III.2. Planul pentru egalitatea de gen 2022-2025 | 11 |
| IV. Monitorizarea și evaluarea Planului pentru egalitatea de gen | 19 |
| Anexa 3. Lista surselor utilizate pentru analiza literaturii | 20 |

”

Abrevieri și definiții

| | |
|-------------|--|
| GE | Egalitate de gen |
| GEP | Plan pentru egalitatea de gen |
| HoD | Șef de departament |
| HR | Resurse umane |
| GD | Director general |
| SD | Director științific |
| CD | Comitet de direcție |
| CA | Consiliu de administrație |
| Sex | Una dintre cele două forme majore de indivizi care apar la numeroase specii și care sunt diferențiate ca feminin și masculin, în special pe baza organelor și structurilor reproducătoare (https://www.merriam-webster.com/dictionary/) |
| Gen | Trăsăturile comportamentale, culturale sau psihologice asociate în mod tipic unuia dintre sexe (https://www.merriam-webster.com/dictionary/) |
| Sex vs. gen | O delimitare clară între sex și gen este, în mod obișnuit, recomandată, 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 exclusiv la formele biologice (sex), în timp ce termenii masculin/masculinitate, feminin/feminitate, femeie/fată și bărbat/băiat se referă exclusiv la trăsături psihologice și socioculturale (gen) (https://www.merriam-webster.com/dictionary/) |

Introducere

Strategia privind egalitatea de gen (GE) pentru perioada 2022-2025a fost elaborată de Institutul de Biologie București pe baza contribuțiilor întregului institut de cercetare și ia în considerare toate persoanele care își desfășoară activitatea în cadrul institutului nostru de cercetare. Strategia privind egalitatea de gen a fost construită pe baza prevederilor Cartei Europene a Cercetătorilor și ale Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor, 2015–2019, ale Strategiei Europene privind Egalitatea de Gen 2020–2025 și ale ghidului Horizon Europe privind planurile pentru egalitatea de gen.

Motivația elaborării strategiei privind egalitatea de gen este aceea de a asigura că institutul nostru de cercetare reprezintă un loc sigur pentru toți, iar toate activitățile și procesele care se desfășoară respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării.

Pe baza strategiei privind egalitatea de gen, institutul de cercetare a elaborat Planul pentru egalitatea de gen (GEP) pentru perioada 2022-2025, care cuprinde acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării și revizuirii acestuia.

Prin consolidarea misiunii și valorilor sale, strategia privind egalitatea de gen și Planul pentru egalitatea de gen ale Institutului de Biologie București asigură și promovează egalitatea și diversitatea în ceea ce privește accesul la cunoaștere și dobândirea de competențe pentru toți.

Obiectivele strategiei privind egalitatea de gen sunt implementate prin acțiuni specifice care urmăresc protejarea unei culturi organizaționale echitabile și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Astfel, strategia privind egalitatea de gen și Planul pentru egalitatea de gen vor facilita în mod proactiv creșterea gradului de conștientizare privind egalitatea de gen, dezvoltarea competențelor și abilităților, 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. Analiza cerințelor, politicilor și studiilor de caz

Anterior elaborării strategiei privind egalitatea de gen și a Planului pentru egalitatea de gen, conducerea Institutului de Biologie București a desemnat un grup de lucru pentru realizarea unei analize a literaturii de specialitate privind cerințele, politicile, recomandările, exemplele și studiile de caz existente referitoare la discriminare, incluziune și egalitate de gen, cu accent special pe organizațiile de cercetare (RPOs).

Resursele utilizate în cadrul acestei analize a literaturii sunt prezentate în Anexa 1.

II. Diagnoză (colectarea și analiza datelor)

II.1. Colectarea datelor

Următorii indicatori au fost selectați în cadrul Institutului de Biologie București ca fiind relevanți pentru discuția privind aspectele legate de egalitatea de gen:

- Numărul personalului, în funcție de sex/gen, la toate nivelurile, pe domenii și funcții (inclusiv personal administrativ/de suport)
- Numărul femeilor și al bărbaților care ocupă poziții decizionale în cercetare și administrație (de exemplu, echipa de conducere, consilii, comitete, comisii de recrutare și promovare)
- Numărul membrilor personalului, în funcție de sex/gen, care solicită/beneficiază de concediu parental, durata acestuia și numărul celor care s-au întors la locul de muncă după efectuarea concediului.

1. Femei și bărbați în poziții de conducere

Tabelul 1. Conducerea institutului de cercetare

| Funcție | Femei | Bărbați |
|---------------------|----------|----------|
| Director general | | 1 |
| Director adjunct | | 1 |
| Director științific | 1 | |
| TOTAL | 1 | 2 |

Tabelul 2. Alți conducători ai structurilor/unităților institutului de cercetare (unități independente, altele decât cercetarea):

| Funcție | Femei | Bărbați |
|------------------------------|----------|----------|
| Director economic | 1 | |
| Șef serviciu – Resurse umane | 1 | |
| Șef serviciu – Administrație | | 1 |
| TOTAL | 2 | 1 |

2. Femei și bărbați – personal de cercetare**Tabelul 3. Numărul total al personalului de cercetare, pe departamente**

| | Cercetători cu experiență (CS I, CS II, CS III) | Cercetători aflați la începutul carierei (CS și ACS) | Total femei | Total bărbați |
|---|---|--|-------------|---------------|
| Departamentul de cercetare 1 (Taxonomie, Ecologie și Conservarea Naturii) | Număr total femei: 13 | Număr total femei: 11 | 24 | |
| | Număr total bărbați: 2 | Număr total bărbați: 3 | | 5 |
| Departamentul de cercetare 2 (Microbiologie) | Număr total femei: 9 | Număr total femei: 5 | 14 | |
| | Număr total bărbați: 2 | Număr total bărbați: 2 | | 4 |
| Departamentul de cercetare 3 (Biologia dezvoltării) | Număr total femei: 6 | Număr total femei: 5 | 11 | |
| | Număr total bărbați: 1 | Număr total bărbați: 3 | | 4 |
| Total femei | 28 | 21 | 49 | |
| Total bărbați | 5 | 8 | | 13 |

”

3. Femei și bărbați – servicii administrative și de suport

Tabelul 4. Numărul total al femeilor și bărbaților din serviciile administrative și de suport

| | Femei | Bărbați |
|--|-----------------|----------------|
| Suport tehnic pentru cercetare (asistenți tehnici) | Număr total: 17 | Număr total: 1 |
| Suport administrativ de birou (secretariat) | Număr total: 9 | Număr total: 4 |
| Bibliotecari | Număr total: 1 | Număr total: 0 |
| Administrarea clădirii | Număr total: 4 | Număr total: 8 |
| TOTAL | 31 | 13 |

Ca parte a procesului de colectare a datelor și al diagnozei, am realizat sondaje la nivelul întregului institut, utilizând următorii indicatori:

- Numărul de ani necesari femeilor și bărbaților pentru avansarea în carieră
- Numărul candidatelor și candidaților care aplică pentru diferite posturi
- Opinii privind echilibrul dintre viața profesională și viața personală în cadrul institutului de cercetare
- Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării
- Percepția asupra violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale în cadrul institutului de cercetare
- Percepția (opinia) privind incluziunea și discriminarea în cadrul institutului de cercetare

II.2. Analiza datelor

Am realizat analize interne ale datelor colectate și evaluări ale politicilor existente privind egalitatea de gen și incluziunea. Analizele au avut loc în cadrul atelierelor de lucru, întâlnirilor și seminarelor de lucru organizate la toate nivelurile, cu implicarea responsabilului pentru egalitate de gen desemnat pentru elaborarea GEP (Planul pentru egalitatea de gen), precum și a conducerii institutului de cercetare, a personalului de cercetare și a reprezentanților serviciilor administrative și de suport ale institutului de cercetare. Toate grupurile de lucru au inclus un număr egal de femei și bărbați.

Concluziile auditului intern au fost ulterior analizate în Comitetul de direcție, aprobate în Consiliul Științific și apoi comunicate întregului personal al institutului de cercetare. În baza mandatului acordat de Consiliul Științific, Directorul și-a asumat dezvoltarea și implementarea Planului pentru egalitatea de gen (GEP) pentru Institutul de Biologie București, pentru perioada 2022–2025.

1. Analiza cantitativă a datelor

Analiza datelor numerice a evidențiat următoarele:

- În medie, numărul femeilor și bărbaților aflați în poziții de conducere la nivelul departamentelor/administrativ este echilibrat.

”

- Numărul femeilor care ocupă poziții de cercetare, respectiv cercetător cu experiență și cercetător aflat la începutul carierei, este ridicat, reflectând bunele practici existente de recrutare în cadrul institutului de cercetare.

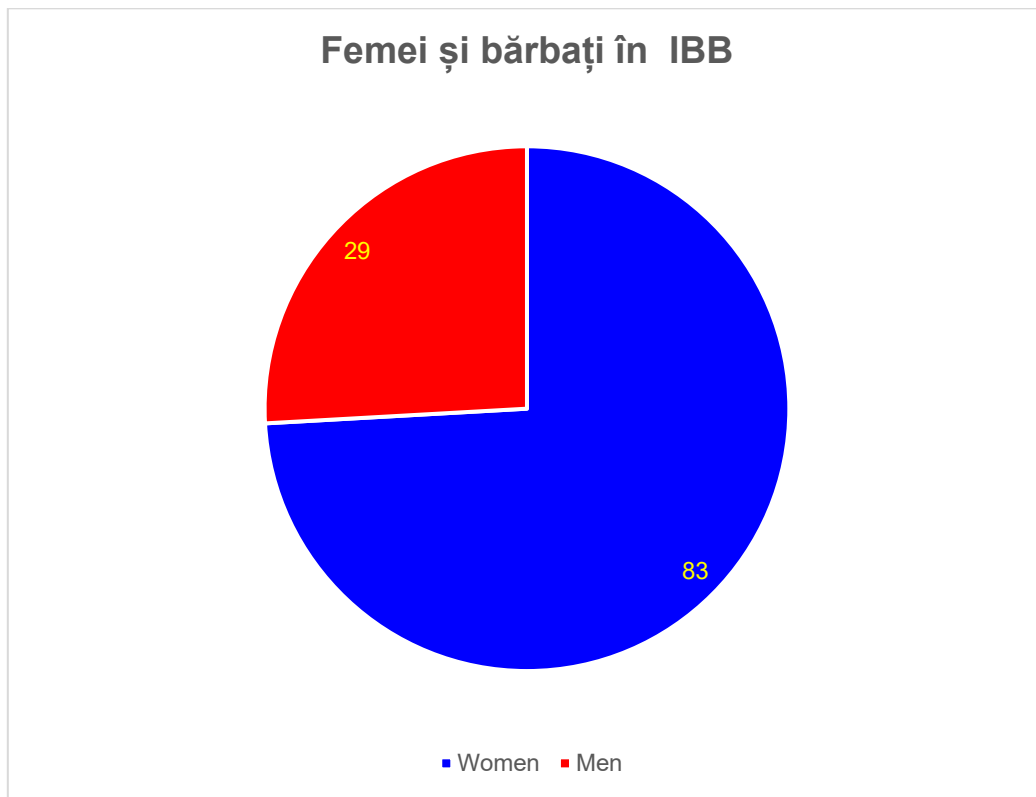


Fig. 1 – Numărul de femei și bărbați din Institutul de Biologie București

”

2. Analiza calitativă a datelor

Cercetarea calitativă a arătat că:

- Dimensiunea de gen este bine integrată în cercetare
 - Institutul de cercetare este perceput ca un loc sigur, lipsit de violență bazată pe gen
 - Institutul de cercetare este perceput, în general, ca fiind incluziv
 - Strategiile departamentelor sunt mai degrabă neclare – cazurile sunt gestionate discret; departamentele nu comunică faptul că acționează în vreun fel în domeniul egalității de gen
- Pentru a sintetiza rezultatele studiilor, se poate observa că toate situațiile menționate de respondenți și situațiile analizate în cadrul institutului reprezintă, într-o anumită măsură, factori de discriminare sau manifestări bazate pe gen.

Concluziile importante ale analizei interne realizate la Institutul de Biologie București sunt:

- Este necesară revizuirea politicilor și procedurilor existente, pentru a integra dimensiunea de gen și pentru a dezvolta unele noi, care să acopere toate domeniile de intervenție identificate
- Este necesară instruirea și educarea personalului nostru cu privire la egalitatea de gen
- Este necesară comunicarea activă și eficientă a acțiunilor și măsurilor relevante pentru egalitatea de gen
- Este necesară elaborarea unei strategii privind egalitatea de gen și a unui Plan pentru egalitatea de gen (GEP) pentru perioada 2022-2025, cu acțiuni, obiective și persoane responsabile clar definite

III. Strategia privind egalitatea de gen și Planul pentru egalitatea de gen

Pe baza evaluării interne și a politicilor și cerințelor naționale și europene, Consiliul de administrație și Directorul general și-au asumat elaborarea strategiei institutului privind egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025 și a Planului pentru egalitatea de gen aferent. Institutul de Biologie București a decis crearea funcției de responsabil pentru egalitatea de gen la nivelul institutului, precum și desemnarea unui delegat pentru egalitatea de gen în fiecare departament. Responsabilul pentru egalitatea de gen are un rol proactiv, iar delegații pentru egalitatea de gen au un rol consultativ în implementarea și monitorizarea strategiei privind egalitatea de gen.

În mod specific, responsabilul și delegații pentru egalitatea de gen contribuie la elaborarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea Planului pentru egalitatea de gen (GEP); oferă sprijin practic și instrumente actorilor implicați în implementarea GEP; cooperează și implică factorii interesați de la toate nivelurile pentru a asigura implementarea acțiunilor prevăzute în GEP; promovează conștientizarea beneficiilor egalității de gen în cadrul institutului de cercetare; evaluează progresul înregistrat în direcția egalității de gen în cadrul institutului.

Conducerea institutului a mandatat structurile responsabile de egalitatea de gen (responsabilul și delegații) și un grup de lucru dedicat pentru elaborarea strategiei privind egalitatea de gen și a Planului pentru egalitatea de gen 2022-2025.

Grupul de lucru pentru egalitatea de gen a inclus reprezentanți femei și bărbați ai conducerii institutului de cercetare și ai personalului de cercetare, reprezentanți ai administrației și serviciilor de suport ale institutului de cercetare, precum și un consultant extern (UEFISCDI).

”

III.1. Strategia privind egalitatea de gen 2022–2025

(Notă: Vă rugăm să aveți în vedere faptul că acest model se referă EXCLUSIV la Horizon Europe și la cerințele sale de eligibilitate pentru Planurile pentru egalitatea de gen (GEP). Un GEP organizațional poate avea un domeniu mai larg decât aceste cerințe și poate acoperi alte domenii de intervenție decât cele recomandate de Horizon Europe – dacă se consideră necesar. Pentru mai multe informații despre un GEP general, vă rugăm să consultați Institutul European pentru Egalitatea de Gen – EIGE și GEP UEFISCDI.)

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

| Domeniu de intervenție | Obiectiv(e) |
|---|--|
| <i>(Aceste domenii sunt cele recomandate de Horizon Europe pentru GEP. Ele ar trebui utilizate în cadrul GEP, însă pot fi luate în considerare și alte domenii, după necesități.)</i> | <i>(Vă rugăm să formulați propriile obiective, relevante pentru organizația dumneavoastră. Mai jos sunt prezentate câteva exemple pe care le puteți utiliza sau înlocui cu propriile formulări.)</i> |
| 1. Echilibrul dintre viața profesională și viața personală și cultura organizațională | Promovarea integrării activității profesionale cu viața de familie și viața 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 progresul în carieră | Promovarea proceselor care favorizează și susțin recrutarea, cariera și numirile sensibile la dimensiunea de gen |
| 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 a hărțuirii sexuale | Creșterea gradului de conștientizare privind importanța aspectelor legate de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate |

III.2. Planul pentru egalitatea de gen 2022-2025

Planul pentru egalitatea de gen din cadrul Institutului de Biologie București cuprinde domenii de intervenție, obiective, măsuri-cheie, grupuri-țintă, calendar de implementare, persoane responsabile și indicatori pentru măsurarea progresului.

Domeniul 1. Echilibrul dintre viața profesională și viața personală și cultura organizațională
Obiectiv: Promovarea integrării activității profesionale cu viața de familie și viața personală

| Acțiune/Măsură | Grup-țintă | Calendar de implementare | | | | Indicator(i) | Responsabil |
|--|---|--------------------------|------|------|------|---|---|
| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | | |
| 1. Disponibilitatea politicilor, procedurilor și structurilor la nivelul institutului de cercetare pentru promovarea integrării activității profesionale cu viața de familie și viața personală | Cercetători, personal tehnic și administrativ | | X | X | X | Politici, proceduri și servicii pentru integrarea vieții profesionale și personale | GD, HR, HoDs, responsabil GE |
| 2. Planuri de fezabilitate pentru crearea unor noi servicii de sprijin, de exemplu, acorduri contractuale realizate de institutul de cercetare cu furnizori de servicii pentru responsabilități familiale și activități casnice, până la îngrijirea copiilor (sau a persoanelor vârstnice) în cazul participării la conferințe, congrese sau mobilități internaționale | Cercetători, personal tehnic și administrativ | | X | X | X | Politici, proceduri și servicii pentru integrarea vieții profesionale și personale | GD, HR, HoDs, responsabil GE |
| 3. Implementarea sistemelor bazate pe TIC pentru creșterea flexibilității și îmbunătățirea planificării întâlnirilor de lucru în funcție de nevoile privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală (de exemplu, gestionarea și comunicarea programului/orarului întâlnirilor) | Cercetători, personal tehnic și administrativ | X | X | X | X | Procedură standard pentru sistemele bazate pe TIC care promovează integrarea vieții profesionale și personale | GD, HR, HoDs, responsabil GE, servicii IT |
| 4. Disponibilitatea unor formule flexibile de organizare a timpului de lucru, de la program parțial până la muncă la distanță | Cercetători, personal tehnic și administrativ | X | X | X | X | Politici, proceduri și servicii pentru integrarea vieții profesionale și personale | GD, HR, HoDs, responsabil GE |

”

Domeniul 2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

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

| Acțiune/Măsură | Grup-țintă | Calendar de implementare | | | | Indicator(i) | Responsabil |
|---|---|--------------------------|------|------|------|--|---|
| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | | |
| 1. De desemnarea unor delegați în departamente/centre, cu un rol proactiv și/sau consultativ, responsabili de monitorizarea și asigurarea faptului că procedurile și practicile de la locul de muncă respectă egalitatea de gen | Cercetători, personal tehnic și administrativ | X | X | | | Politica și structurile privind egalitatea de gen | GD, HR, HoDs, responsabil GE, delegați GE |
| 2. Revizuirea periodică a oricărui text, comunicare sau imagine din perspectiva egalității de gen și a diversității | Cercetători, personal tehnic și administrativ | X | X | X | X | Politici, proceduri și servicii pentru integrarea vieții profesionale și personale | Responsabil GE, delegați GE |
| 3. Promovarea inițiativelor pentru facilitarea dezvoltării competențelor privind egalitatea de gen la toate nivelurile organizației, prin asigurarea instruirii personalului și cercetătorilor | Cercetători, personal tehnic și administrativ | X | X | X | X | Conștientizare și formare privind aspectele egalității de gen | Responsabil GE, delegați GE |

”

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

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

| Acțiune/Măsură | Grup-țintă | Calendar de implementare | | | | Indicator(i) | Responsabil |
|--|---|--------------------------|------|------|------|---|---|
| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | | |
| 1. Desfășurarea unor inițiative de conștientizare privind egalitatea de gen, sesiuni de informare și elaborarea unor ghiduri pentru recrutare, carieră și numiri sensibile la dimensiunea de gen | Conducerea institutului de cercetare | X | X | X | X | Inițiative și ghiduri de conștientizare privind egalitatea de gen | GD, HR, HoDs, responsabil GE |
| 2. Cursuri și instruirii privind egalitatea de gen | Cercetători, personal tehnic și administrativ | X | X | X | X | Cursuri și instruirii pentru recrutare | GD, HR, HoDs, responsabil GE, delegați GE |
| | | | | | | Cursuri și instruirii pentru progresul în carieră | |
| | | | | | | Cursuri și instruirii pentru conducere | |
| 3. Diseminarea și comunicarea bunelor practici privind cariera – modele de succes pentru femei (oameni de știință, cercetători și membri ai mediului academic) | Cercetători, personal tehnic și administrativ | | X | X | X | Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare privind modelele feminine de succes | Responsabil GE, delegați GE, HoDs |
| | | | | | | Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare privind diversitatea de gen în echipele de cercetare | |

”

Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării

Obiective:

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

| Acțiune/Măsură | Grup-țintă | Calendar de implementare | | | | Indicator(i) | Responsabil |
|--|---|--------------------------|------|------|------|---|-----------------------------------|
| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | | |
| 1. Seminare interne de instruire privind utilizarea perspectivei de sex și gen în cercetare, pentru a stimula recunoașterea valorii sale economice, sociale și inovative | Cercetători, comunitatea științifică | X | X | X | X | Participarea la seminare de instruire privind integrarea metodelor de analiză sex/gen, în funcție de gen și domeniul de cercetare | SD, Cercetători, responsabil GE |
| 2. Elaborarea, comunicarea și implementarea standardelor pentru integrarea variabilelor de sex și gen în cercetare | Cercetători | | X | X | X | Participarea la seminare de instruire privind integrarea metodelor de analiză sex/gen, în funcție de gen și domeniul de cercetare | SD, Cercetători, responsabil GE |
| | | | | | | Percepția asupra variabilelor de gen/sex în conținutul cercetării | |
| 3. Recunoașterea instituțională, în cadrul institutului de cercetare, 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 privind cariera – modele de succes pentru femei (oameni de știință, cercetători și membri ai mediului academic) | Cercetători, personal tehnic și administrativ | | X | X | X | Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare privind modelele feminine de succes | Responsabil GE, delegați GE, HoDs |

”

| Acțiune/Măsură | Grup-țintă | Calendar de implementare | | | | Indicator(i) | Responsabil |
|--|-------------|--------------------------|---|---|---|---|------------------------------|
| | | | | | | Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare privind diversitatea de gen în echipele de cercetare | |
| 5. Ateliere de lucru privind integrarea aspectelor de egalitate de gen și diversitate în activitatea de cercetare, ca suport pentru personalul de cercetare | Cercetători | | X | X | X | Seminare de instruire sau ghiduri privind integrarea dimensiunii de sex/gen în activitatea de cercetare | SD, HR, HoDs, responsabil GE |
| 6. Cursuri și instrumente de instruire în toate departamentele și la toate nivelurile (cercetători cu experiență sau cercetători aflați la începutul carierei) privind variabilele de sex și gen | Cercetători | | X | X | X | Cursuri privind dimensiunea specifică de sex și gen, în funcție de activitatea de cercetare (departament) | SD, HR, HoDs, responsabil GE |

”

Domeniul 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale

Obiectiv: Creșterea gradului de conștientizare privind importanța aspectelor legate de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

| Acțiune/Măsură | Grup-țintă | Calendar de implementare | | | | Indicator(i) | Responsabil |
|---|---|--------------------------|------|------|------|---|---|
| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | | |
| 1. 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 instruirii, pe categorii | GD, HR, HoDs, responsabil GE |
| | | | | | | Competențe dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență | |
| 2. Dezvoltarea unui instrument electronic (website/platformă) al institutului 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 | Website/platformă dedicată a institutului de cercetare, număr de vizite, număr de cazuri reale raportate și soluționate | GD, HoDs, HR, servicii IT, responsabil GE |
| 3. Consolidarea Codului de etică al institutului prin prevederi privind violența bazată pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală | Cercetători, personal tehnic și administrativ | X | X | X | X | Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare privind modelele feminine de succes | GD, HoDs, HR, responsabil GE |
| | | | | | | Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare privind diversitatea de gen în echipele de cercetare | |

”

| Acțiune/Măsură | Grup-țintă | Calendar de implementare | | | | Indicator(i) | Responsabil |
|--|---|--------------------------|---|---|---|----------------------------|----------------|
| 4. Campanie de conștientizare care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea științifică și încurajează prevenirea discriminării în diverse domenii | Cercetători, personal tehnic și administrativ | X | X | X | X | Campanie de conștientizare | Responsabil GE |

IV. Monitorizarea și evaluarea Planului pentru egalitatea de gen

Implementarea Planului pentru egalitatea de gen (GEP) la Institutul de Biologie București, precum și progresul în raport cu scopurile și obiectivele strategiei privind egalitatea de gen sunt evaluate periodic, prin intermediul unor întâlniri regulate. Implementarea GEP va fi monitorizată permanent de structurile responsabile de egalitatea de gen (responsabilul și delegații) din cadrul institutului. Responsabilul GE, împreună cu delegații GE din fiecare departament, sunt responsabili pentru colectarea datelor și a contribuțiilor relevante. Aceștia vor realiza o primă analiză a progresului GEP (în raport cu indicatorii), vor colecta informații și feedback.

Structurile responsabile de egalitatea de gen din cadrul institutului vor elabora rapoarte privind concluziile obținute (o dată pe an), care vor fi apoi prezentate conducerii institutului de cercetare (GD, HoDs) și discutate. Aceste întâlniri vor oferi concluzii valoroase privind implementarea GEP. De asemenea, acestea vor furniza observații și recomandări care vor permite ajustarea și îmbunătățirea intervențiilor prevăzute în GEP pentru anul următor.

Rapoartele periodice permit evaluarea continuă a impactului GEP, precum și menținerea comunității largi informate și implicate în progresul către egalitatea de gen. Analiza rapoartelor de progres include atât informații calitative, cât și date cantitative, precum actualizări privind datele de resurse umane defalcate pe sexe și date de monitorizare pentru urmărirea implementării acțiunilor-cheie.

După finalizare și adoptare de către conducerea institutului de cercetare (Consiliul de administrație, GD, HoDs), raportul periodic (anual) privind progresul egalității de gen este publicat pe website-ul institutului de cercetare și comunicat întregii comunități științifice.

”

Anexa 1. Lista surselor utilizate pentru analiza literaturii de specialitate (în ordine alfabetică)

Comisia pentru Egalitate de Gen a Consiliului Europei

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

EU FESTA - Aspecte de gen în procesele de recrutare, numire și promovare – Recomandări pentru aplicarea 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 - Strategiile și abordările universităților privind diversitatea, echitatea și incluziunea

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

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

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 Gen

<https://eige.europa.eu>

GARCIA – Cartografierea politicilor și practicilor organizaționale privind echilibrul dintre viața profesională și viața personală

https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_report_mapping_org_work-life_policies_practices.pdf

Ghid pentru utilizarea limbajului 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

Anexele generale Horizon Europe

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

Ghidul Horizon Europe privind planurile pentru egalitatea de gen

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-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 realizate de studenți asupra activității didactice (în mare parte) nu măsoară eficiența predării

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