



ICCV



Academia Română

Institutul de Cercetare a Calității Vieții

Strategia și Planul privind egalitatea de gen pentru perioada 2022 – 2026

Introducere	2
Situația de fapt: trecere în revistă a cerințelor, politicilor și studiilor de caz	3
Diagnoza	3
Strategia și Planul de gen 2022-2026	5
Strategia de gen 2022-2026	5
Planul de gen	6
Monitorizare și evaluare PEG	8
Anexa 1. Referințe	9

Listă de abrevieri

- ACS – Asistent Cercetare Științifică
- CS – Cercetător Științific
- GEG – Grupul de lucru pentru egalitatea de gen
- ICCV – Institutul de Cercetare a Calității Vieții
- ODD – Obiective pentru Dezvoltare Durabilă
- OEG – Ofițer pentru egalitate de gen
- PEG – Plan privind egalitatea de gen
- SEG - Strategie privind egalitatea de gen
- UEFISCDI – Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior a Cercetării Dezvoltării și Inovării



Introducere

Institutul de Cercetare a Calității Vieții (ICCV) a fost înființat în 1990. Institutul face parte din rețeaua de cercetare a Academiei Române și este membru al Institutului Național de Cercetări Economice „Costin C. Kirițescu”. ICCV desfășoară activități științifice în ariile de cercetare majore ale calității vieții și politicilor sociale și în domeniile de cercetare conexe: sănătate, educație, ocupare, locuire, viața de familie, standard de viață, sărăcie, servicii publice, dezvoltare socială, economie socială, fiind preocupat de analiza tranziției și, în general, a schimbării societății românești pe termen lung.

Pe lângă activitatea sa de cercetare științifică fundamentală, ICCV își asumă responsabilitatea de a contribui activ la dezvoltarea societății românești, în special prin implicarea în programe de dezvoltare instituțională sau elaborarea legislației în domeniul social.

ICCV are un colectiv format din peste 50 de cercetători științifici și asistenți de cercetare, doctori sau doctoranzi în sociologie. Cercetătorii ICCV au o experiență academică importantă rezultată din participarea în rețele și consorții de cercetare, în programe de cercetare atât la nivel național, cu finanțare românească, cât și la nivel internațional, cu finanțare europeană (programe cadru 5, 6 și 7, de tip COST etc.).

În contextul activității sale, ICCV a dezvoltat prezenta Strategie (SEG) și Planul corespunzător pentru egalitate de gen (PEG) pentru perioada 2022-2026 în urma consultării personalului Institutului, pornind de la considerarea intereselor tuturor angajaților săi, personal de cercetare și personal administrativ, indiferent de gen. În urma procesului de monitorizare și evaluare planul va fi revizuit și îmbunătățit, dacă este cazul, anual sau ori de câte ori este nevoie. SEG și PEG au fost dezvoltate pornind de la prevederile *Cartei europene pentru cercetători*, ale *Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor, 2015-2019*, precum și de la *Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025* și recomandările Comisiei Europene privind planurile de egalitate de gen.

În 2020, Comisia Europeană a lansat Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen (2020-2025), cu obiectivul de a realiza o *Uniune a Egalității*. Strategia prezintă obiective politice și acțiuni pentru a face progrese semnificative până în 2025 către o Europă egală între femei și bărbați, în care femeile și bărbații, fetele și băieții, în toată diversitatea lor, să fie liberi să-și urmeze drumul ales în viață, să aibă șanse egale de a prospera și să poată participa în mod egal la și să conducă societatea europeană.

Principalele obiective ale Strategiei UE privind egalitatea de gen sunt: eliminarea violenței bazate pe diferențe de gen; eliminarea stereotipurilor de gen; reducerea decalajelor de gen pe piața muncii; realizarea unei participări egale în diferite sectoare ale economiei; diminuarea decalajelor de remunerare și de pensii de gen; reducerea decalajului și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică.

În plus, egalitatea de gen este parte a Obiectivelor pentru dezvoltare durabilă (ODD), la care România a aderat, ca parte a Agendei ONU 2030. Egalitatea de gen este prevăzută în cadrul Obiectivului 5 și include obiective legate, printre altele, de eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva tuturor femeilor și fetelor de pretutindeni, “recunoașterea și aprecierea îngrijirii neremunerate și a muncii casnice prin furnizarea de servicii publice, infrastructură și politici de protecție socială și promovarea responsabilității partajate în gospodărie și familie, după caz la nivel național”, alături de “asigurarea participării depline și eficiente a femeilor și a egalității de șanse la ocuparea de posturi de conducere la toate nivelurile de luare a deciziilor în viața politică, economică și publică” (Sursa: <https://dezvoltaredurabila.gov.ro/obiectivul-5-egalitate-de-gen>). În plus, o directivă la nivel european reiterează principiile de asigurare a echilibrului între muncă și viața de familie și stabilește, alături de alte prevederi, aranjamente de muncă flexibile (ore de lucru reduse, flexibile și flexibilitate în privința locului de muncă) pentru toți părinții cu copii de până la 8 ani și toți îngrijitorii sau pentru părinții

aflați în situații de risc, cum sunt cele ale părinților singuri, părinților adoptivi, părinților cu dizabilități, părinților ai căror copii suferă de o dizabilitate sau de o boală cronică etc. Directiva trebuie să fie transpusă de statele membre până în august 2022 (Sursa: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311>).

Prin implementarea Strategiei și Planului privind egalitatea de gen consolidăm instituțional ICCV, ca loc sigur pentru toți angajații, în cadrul căruia toate activitățile și procesele care au loc respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării.

Planul privind egalitatea de gen al ICCV pentru perioada 2022-2026 include o serie de obiective și măsuri, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării și revizuirilor acestuia. ICCV, urmându-și misiunea și propriile valori, prin implementarea Strategiei și Planului privind egalitatea de gen 2022-2026, asigură și promovează egalitatea și diversitatea cunoștințelor și dobândirea de competențe pentru toți. Obiectivele SEG vor fi implementate prin acțiuni specifice care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Ca atare, SEG/PEG vor permite în mod proactiv: creșterea gradului de conștientizare a egalității de gen, dezvoltarea de abilități și competențe în zona egalității de gen; consolidarea echilibrului de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în recrutare; promovează integrarea dimensiunii de gen și egalitatea de gen în cercetare.

Situația de fapt: trecere în revistă a cerințelor, politicilor și studiilor de caz

În dezvoltarea prezentei strategii și planului aferent, managementul ICCV a desemnat un grup de cercetători care a trecut în revistă cerințele existente, politicile, recomandările, exemplele și studiile de caz legate de discriminare, incluziune, și egalitate de gen. Au fost luat în considerare planuri similare ale unor institute de cercetare și universități din România și din spațiul european, inclusiv EU Strategy for Gender Equality 2020-2025. Resursele folosite sunt parte a listei de referințe.

Diagnoza

Dintre cei 65 de angajați ai ICCV, pe 1 ianuarie 2022 erau 40 de femei și 25 de bărbați. ICCV nu include momentan angajați care își asumă identități non-binare.

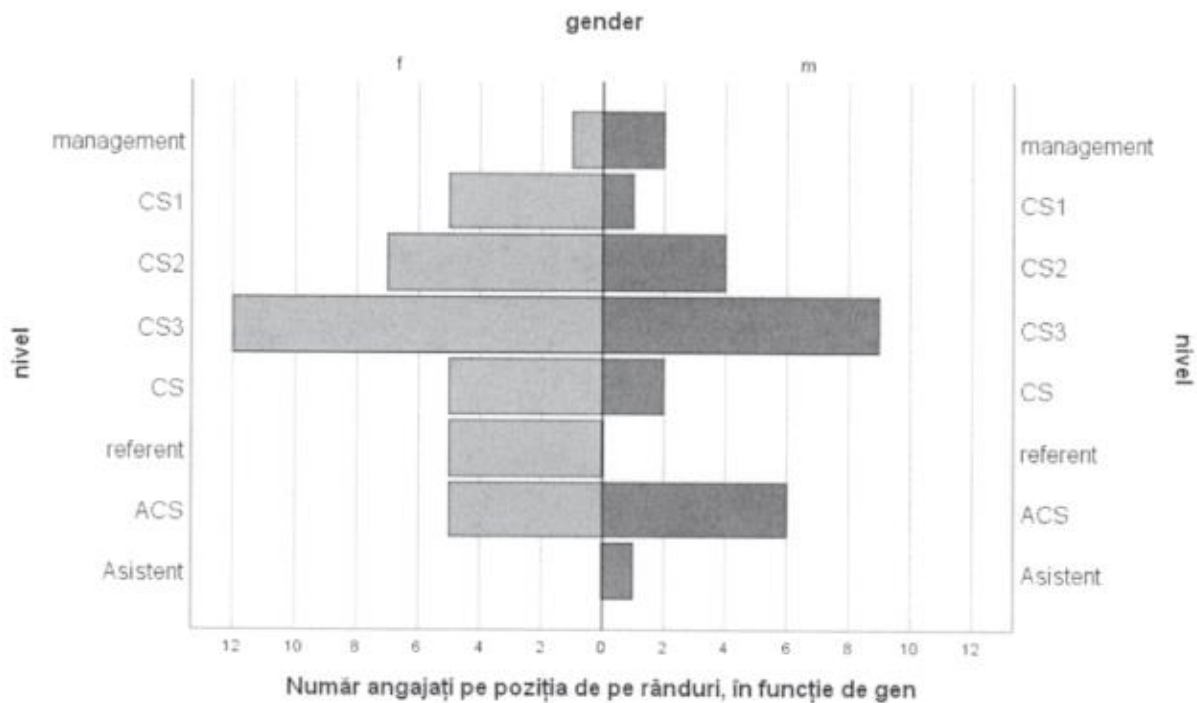
În total, în 2022, erau trei poziții de management, 6 cercetători științific 1 (CS1), 11 CS 2, 21 CS3, 7 cercetători științific (CS), 5 referenți, 11 cercetători asistenți (ACS) și un asistent de cercetare.

Distribuția pe niveluri de cercetare și gender indică o prevalență a femeilor pe poziții superioare (CS1-CS2), exceptând funcția de management, unde raportul este inversat. Cu alte cuvinte, pe nivel CS1-CS2, ponderea angajaților de gen feminin este mai mare decât cea a angajaților de sex feminin în total angajați. Bărbații sunt mai mulți în termeni relativi pe pozițiile inferioare de cercetare (CS3, ACS, Asistent), exceptând CS.

Diferențele nu sunt mari, prin urmare se poate spune că există un relativ echilibru de gen pe toate nivelele de încadrare.

ICCV își desfășoară activitatea în 8 colective de cercetare, din care 5 sunt conduse de femei, ceea ce

în linii mari reflectă distribuția de gen din ICCV și pe cea de la nivelul CS1-CS2.



În Consiliul Științific sunt 9 membri aleși prin votul tuturor cercetătorilor. Dintre cei nouă membri aleși, 5 sunt femei, iar 4 sunt bărbați. Lor li se adaugă cei doi directori. Din acest punct de vedere, deși numărul femeilor este preponderent, distribuția indică o prevalență a bărbaților în raport cu ponderea lor în total angajați.

Funcția onorifică de Secretar al Consiliului Științific este ocupată de o femeie, echilibrând parțial inegalitatea observată la nivelul managementului.

ICCV nu deține statistici privind numărul bărbaților și femeilor aflați în concediu parental în ultimii ani și timpul petrecut în astfel de concedii. În prezent, niciun angajat nu se află în concediu parental.

Datele privind personalul și distribuția sa pe poziții ierarhice au fost analizate în interiorul ICCV și în cadrul echipei desemnate pentru elaborarea acestui plan.

Au fost de asemenea consultate analizele SWOT realizate în ICCV în ultimul deceniu, constatându-se absența dimensiunii de gen din aceste analize.

Concluziile esențiale ale acestor analize se pot structura pe două paliere:

1. Distribuția în funcție de gen a pozițiilor din ICCV nu relevă discriminări. Pe viitor este utilă și analiza comparativă a performanței/ a obiectivelor individuale de dezvoltare a carierei, în funcție de poziția ocupată și de gen, pentru a identifica dacă există discriminări și inegalități. Complementar, este necesară întărirea susținerii egalității de gen, a evitării discriminării și stereotipurilor aferente.
2. Este util ca în exercițiile SWOT următoare, analiza să ia în calcul și aspectele de gen, atât la nivel de diferențiere în ceea ce privește atitudinile și satisfacția angajaților, cât și prin includerea unor analize specifice privind stereotipuri de gen și discriminarea de gen.

Strategia și Planul de gen 2022-2026

Pe baza analizelor realizate și pe baza recomandărilor și politicilor europene și naționale, ICCV a dezvoltat și adoptat prezenta Strategie de gen, însoțită de planul de implementare.

Institutul de Cercetare a Calității Vieții, Academia Română, prin aprobarea prezentei Strategii privind egalitatea de gen și a planului asociat, a decis crearea unei poziții de Ofițer pentru egalitate de gen (OEG) în cadrul instituției. Rolul ofițerului de gen va fi să urmărească activ implementarea Planului pentru egalitate de gen, să semnaleze eventualele dificultăți în implementarea sa conducerii Institutului și să centralizeze propunerile de îmbunătățire a planului, pe măsură ce acestea apar. Ofițerul pentru egalitate de gen va urmări dezvoltările la nivelul legislației (naționale și europene), planurilor și strategiilor instituțiilor similare, având obligația de a semnaliza conducerii ICCV ajustările necesare SEG/PEG în această privință. Ofițerul de gen va fi desemnat de conducerea ICCV pentru o perioadă de 4 ani.

La nivel instituțional, prin inițierea procesului de elaborare a SEG/PEG 2022-2026, în cadrul ICCV s-a constituit un grup de lucru având ca scop elaborarea SEG/PEG. Grupul include 4 cercetători, cu poziții diferite, cuprinzând un bărbat și trei femei. Grupul de lucru pentru egalitatea de gen (GEG) va deveni o structură stabilă în cadrul ICCV. Rolul său este să faciliteze și să monitorizeze, împreună cu Ofițerul pentru egalitate de gen, implementarea PEG ICCV 2022-2025. Grupul va fi ales și va funcționa pentru o perioadă de 4 ani (2022-2026). Alegerea se realizează direct, prin vot, de către membrii ICCV (personal de cercetare și personal administrativ) dintre angajații ICCV (personal de cercetare și personal administrativ) care și-au exprimat dorința de a face parte din grup.

Strategia de gen 2022-2026

SEG este dezvoltată în jurul a cinci arii majore de intervenție, având fiecare câteva obiective asociate.

Aria de intervenție	Obiectiv
1. Echilibru carieră – viață privată și cultură organizațională în cadrul ICCV	Susținerea integrării coerente a carierei și vieții private
	Promovarea egalității de gen în cultura instituțională a ICCV
2. Promovarea egalității de gen în structurile de conducere și în procesele de luare a deciziei	Promovarea egalității de gen în procesele și practicile instituționale de promovare/luare a deciziei în cadrul ICCV
3. Promovarea egalității de gen în recrutarea și de-a lungul carierei	Promovarea egalității de gen în recrutarea personalului științific și administrativ în cadrul ICCV
4. Integrarea dimensiunii de gen în activitatea de cercetare	Consolidarea integrării dimensiunii de gen în activitatea de cercetare a ICCV
5. Prevenirea și combaterea violenței de gen și a hărțuirii sexuale	Creșterea conștientizării importanței egalității de gen și întărirea atitudinii pozitive față de diversitate în rândul angajaților ICCV

Strategia de gen se încadrează în asumarea de către ICCV a principiului de promovare a unei culturi a diversității și non-discriminării. Intenția este de a crea o atmosferă de lucru pozitivă, care să încurajeze creativitatea, autonomia și libera exprimare. În context, egalitatea de gen este o rezultată și o parte a mixului organizațional asumat.

Planul de gen

Planul privind egalitatea de gen al ICCV, prezentat mai jos, elaborat în conformitate cu îndrumările furnizate de Comisia Europeană și UEFISCDI, specifică ariile de intervenție, obiectivele și măsurile propuse pentru atingerea obiectivelor și specifică indicatorii care facilitează monitorizarea implementării/realizării planului.

Aria de intervenție	Obiectiv	Măsură	Indicator	Responsabil pentru implementare
1. Echilibru carieră – viață privată și cultură organizațională	Susținerea integrării coerente a carierei și vieții private	Utilizarea mijloacelor electronice pentru creșterea flexibilității în muncă și planificarea/eficientizarea întâlnirilor de lucru	Procedură elaborată legată de utilizarea mijloacelor electronice în muncă	Conducerea ICCV; OEG; GEG;
		Susținerea unui program de lucru flexibil, incluzând posibilitatea lucrului cu jumătate de normă sau de la distanță	Procedură elaborată legată de aranjamentele flexibile de muncă	Conducerea ICCV; OEG; GEG; Responsabil resurse umane ICCV
	Promovarea egalității de gen în cultura instituțională a ICCV	Stabilirea unor poziții specifice în interiorul ICCV care să monitorizeze/evalueze implementarea Planului privind egalitatea de gen;	Structură instituțională funcțională creată privind egalitatea de gen în cadrul ICCV (OEG; GEG)	Conducerea ICCV
		Instituționalizarea unei rutine de revizuire/incorporare în toate produsele ICCV a unei perspective de gen	Procedură elaborată pentru evaluarea/incorporarea perspectivei de gen în produsele ICCV	OEG; GEG;
		Acțiuni cu prilejul unor evenimente speciale, precum Ziua Internațională a femeii, International day of Women and Girls in Science	Analize care includ dimensiunea de gen Comunicate publice incluzând astfel de analize, care contribuie la întărirea climatului de dezbateră asupra egalității de gen	OEG; GEG
		Integrarea dimensiunii de gen în analizele organizaționale realizate	Rapoarte de analiză anuale privind starea organizației vor include dimensiunea de gen ca parte a analizei, ori de câte ori este posibil	Programul instituțional "analiză SWOT"; OEG Programul instituțional "analiză SWOT"; OEG

Aria de intervenție	Obiectiv	Măsură	Indicator	Responsabil pentru implementare
2. Promovarea egalității de gen în structurile de conducere și în procesele de luare a deciziei	Promovarea egalității de gen în procesele și practicile instituționale de promovare/luare a deciziei în cadrul ICCV	Reexaminarea/revizuirea procedurilor de promovare internă ICCV, astfel încât să includă clar principiul egalității de gen	Numărul de proceduri revizuite	Conducerea ICCV; OEG; GEG; Responsabil resurse umane ICCV
		Introducerea în cadrul bazei de date a angajaților ICCV a informațiilor privind numărul și vârsta copiilor, concedii pentru creșterea copiilor (pe baza acordului angajaților)	Baza de date a angajaților ICCV completată cu informații privind numărul și vârsta copiilor, concedii pentru creșterea copiilor și analiza acestor date în cadrul rapoartelor anuale	Conducerea ICCV; OEG; GEG; Responsabil resurse umane ICCV
		Colectarea anuală a opiniilor angajaților ICCV asupra măsurilor posibile privind îmbunătățirea respectării principiului egalității de gen în cadrul ICCV și, dacă e cazul, a satisfacției privind măsurile deja implementate	Cercetări anuale în cadrul ICCV	Conducerea ICCV; OEG; GEG; Programul instituțional SWOT ICCV
		Corelarea Planului privind Egalitatea de Gen cu alte documente strategice dezvoltate în cadrul ICCV	Revizuirile periodice ale documentelor strategice ale ICCV	Conducerea ICCV; OEG; GEG;
3. Promovarea egalității de gen în recrutarea și de-a lungul carierei	Promovarea egalității de gen în recrutarea personalului științific și administrativ în cadrul ICCV	Reexaminarea/revizuirea procedurilor de angajare, astfel încât să includă clar formulat principiul egalității de gen; anunțurile de angajare vor evita formulări de tip discriminator	Numărul de proceduri revizuite Model de anunț de angajare elaborat care să fie neutru din punct de vedere al potențialelor discriminări de gen	Conducerea ICCV; OEG; GEG; Responsabil resurse umane ICCV
		Promovarea de cursuri și formări privind egalitatea de gen	Numărul participărilor la cursuri și formări privind egalitatea de gen din rândul angajaților ICCV Angajații noi primesc la angajare informații privind cultura egalității de gen în ICCV și sunt informați privind Strategia egalității de gen	OEG; GEG; membri ICCV

Aria de intervenție	Obiectiv	Măsură	Indicator	Responsabil pentru implementare
4. Integrarea dimensiunii de gen în activitatea de cercetare	Consolidarea integrării dimensiunii de gen în activitatea de cercetare a ICCV	Organizarea de dezbateri interne asupra utilizării perspectivei de gen în activitatea de cercetare	Numărul de participanți la dezbaterile organizate	OEG; GEG; membri ICCV
		Promovarea proiectelor de cercetare asupra egalității de gen/care încorporează egalitatea de gen ca dimensiune majoră	Numărul de participanți la prezentări ale proiectelor de cercetare asupra egalității de gen/care încorporează egalitatea de gen ca dimensiune	OEG; GEG; membri ICCV
5. Prevenirea și combaterea violenței de gen și a hărțuirii sexuale	Creșterea conștientizării importanței egalității de gen și întărirea atitudinii pozitive față de diversitate în rândul angajaților ICCV	Organizarea de dezbateri având următoarele teme: discriminare; violență; hărțuire (incluzând hărțuire sexuală)	Numărul de participanți la dezbaterile organizate despre discriminare; violență; hărțuire	OEG; GEG; membri ICCV
		Revizitarea/revizuirea Codului etic al ICCV din perspectiva combaterii discriminării sexuale, violenței de gen și hărțuirii sexuale	Raport asupra Codului etic al ICCV din perspectiva discriminării sexuale, violenței de gen și hărțuirii sexuale	OEG; GEG;
		Promovarea colaborării interinstituționale, în special cu institutele de cercetare ale Academiei, cu planuri similare privind egalitatea de gen, pentru susținerea comună a egalității de gen ca obiectiv transversal al direcțiilor strategice de dezvoltare a Academiei Române	Raport bianual asupra acțiunilor comune cu alte instituții privind promovarea egalității de gen	OEG; GEG

Monitorizare și evaluare PEG

Prezentul Plan privind egalitatea de gen al Institutului de Cercetare a Calității Vieții va fi implementat în următorii 4 ani. OEG și GEG au funcții active în implementarea planului, care vor colabora îndeaproape cu conducerea ICCV pentru identificarea și mobilizarea resurselor în vederea atingerii obiectivelor PEG.

Implementarea va fi atent monitorizată de OEG, iar Grupul de lucru privind egalitatea de gen, prin întâlniri anuale (sau ori de câte ori este nevoie) va evalua periodic progresele făcute în implementarea planului. În urma acestor întâlniri, dacă este necesar, vor fi propuse măsuri corective care să asigure

atingerea obiectivelor Planului. Măsurile corective vor deveni parte a Planului privind egalitatea de gen în anul următor (sau ori de câte ori este nevoie).

Rapoartele anuale ale GEG vor fi distribuite/ prezentate în cadrul dezbaterilor interne ale ICCV. În analiza datelor cu caracter personal furnizate de responsabilul de resurse umane din cadrul ICCV, toți membrii GEG care au acces la aceste informații se obligă să respecte confidențialitatea informațiilor furnizate și să le prelucreze astfel încât să nu poată fi identificată identitatea individuală a personalului angajat al ICCV.

Referințe

Antwerp University. 2021. *Gender Equality Plan*

Cortesi, A.,Sangiuliano, M. 2019. *Institutional Change for Gender Equality in Research. Lesson Learned from the Field*. Veneta: Edizioni Ca' Foscari.

European Institute for Gender Equality. 2022. *GEAR action toolbox*. Available at: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox>

Institute of Sociology CAS. 2022. *The Gender Equality Plan of the Institute of Sociology of the Czech Academy of Sciences 2022-2026*

Leibniz Gemeinschaft. 2016. *Leibniz Equality Standards*

Max Planck Institute. 2021. *Gender Equality Plan*

Radboud University, Nijmegen, the Netherlands. 2022. *Gender Equality Plan*

Universida de Vigo. 2012. *IST Gender Equality Plan of University of Vigo*

Università di Bologna. 2017. *Gender Equality Plan | 2021-24*

Universitatea Babeș-Bolyai. 2022. *Ghid pentru Egalitatea de gen*

Universitatea de vest din Timișoara. 2022. *Planul de Egalitate de Gen al Universității de Vest din Timișoara*

Universitatea din București. 2022. *Plan de Egalitate de Gen*

Universitatea Lucian Blaga Sibiu. 2021. *Planul privind egalitatea de gen în Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu (2022-2027)*

University of Aveiro. 2022. *Gender Equality Plan 2021-2025*

University of Bergen. 2017. *Gender Equality Action Plan 2017–2022*

University of Warsaw. 2020. *The Gender Equality Plan for the University of Warsaw 2020-2023*