



**INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE SI
ÎNCERCARI PENTRU ELECTROTEHNICA - ICMET CRAIOVA**

200746 CRAIOVA, ROMANIA, Bvd DECEBAL, nr. 118A
Registrul Comertului: J1999000312165; Cod unic de inregistrare: RO 3871599
Tel.: +40 351 404 888; +40 351 404 889 ; Fax: +40 351 404 890
www.icmet.ro, E-mail: market@icmet.ro

PLAN DE EGALITATE DE GEN

2024-2027

**pentru Institutul National De Cercetare-Dezvoltare si
Încercari pentru Electrotehnica - ICMET Craiova**

Cuprins

Introducere	3
Plan de egalitate de gen	4
• Echilibrul dintre viața profesională, viața privată și cultura organizațională	5
• Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor	6
• Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră	7
• Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării	8
• Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	10
Monitorizarea și evaluarea PEG	11

Recunoștință: acest Plan de egalitate de gen este instrumentul Strategiei de egalitate între femei și bărbați dezvoltat în ICMET Craiova pe baza proiectului de model elaborat de Horizon Europe NCP al UEFISCDI.

Abrevieri și definiții

ICMET Craiova	Institutul Național de Cercetare Dezvoltare și Încercări pentru Electrotehnica - ICMET Craiova
EG	Egalitatea de gen
PEG	Plan de Egalitate de Gen
ȘD	Șef de departament, laborator sau alte structuri organizatorice
HR	Resurse umane
DG	Director General
DȘ	Director științific
CD	Comitet director
CA	Consiliu de administrație
Sex	Oricare dintre cele două forme majore de indivizi care apar la multe specii și care se disting ca femele sau masculi, în special pe baza organelor și structurilor lor de reproducere (https://www.merriam-webster.com/dictionary/).
Gen	Trăsăturile comportamentale, culturale sau psihologice asociate de obicei cu un singur sex (https://www.merriam-webster.com/dictionary/).
Sex vs Gen	De obicei, este prescrisă o delimitare clară între sex și gen, sexul fiind termenul preferat pentru formele biologice, iar genul limitat la semnificațiile sale care implică trăsături comportamentale, culturale și psihologice. În această dihotomie, termenii masculin și feminin se referă doar la formele biologice (sex), în timp ce termenii masculin/masculinitate, feminin/feminitate, femeie/fată și bărbat/băiat se referă doar la trăsături psihologice și socioculturale (gen) (https://www.merriam-webster.com/dictionary/).

Cuvânt înainte

Institutul Național de Cercetare Dezvoltare și Încercări pentru Electrotehnica (care va fi denumit în continuare institutul de cercetare ICMET Craiova) este pe deplin angajat să obțină egalitatea de șanse pentru întreg personalul, indiferent de gen, și a pus în aplicare măsuri cheie de acțiune pentru a lucra în direcția realizării de egalitate de gen. Egalitatea de gen este o valoare fundamentală a Uniunii Europene și este unul dintre obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD) ale ONU. Aplicarea acesteia va conduce la beneficii de cercetare și inovare (C&D) prin îmbunătățirea calității și relevanța C&D, atragerea și reținerea mai multor talente și asigurarea faptului că întreg personalul își poate maximiza potențialul.

Deși s-au făcut eforturi în ultimii ani recunoaștem că suntem încă într-un stadiu incipient în această călătorie importantă. Cu toții, ca membri ai comunității organizațiilor noastre de cercetare, avem o responsabilitate în acest sens.

Scop, responsabilitati si responsabili

Pe baza analizei interne și a politicilor și cerințelor naționale și europene, Consiliul de Administrație și Directorul General al ICMET Craiova s-au angajat să dezvolte Strategia institutului de cercetare pentru egalitatea de gen pentru 2024-2027 și Planul de egalitate de gen corespunzător.

Scopul PEG în cadrul ICMET Craiova, este de a promova și pune în practică acest principiu în cadrul angajaților în toată activitatea pe care o desfășoară, inclusiv politicile, planurile de dezvoltare și proiectele pe care le promovează sau la care participă ca partener.

Obiectivul principal al PEG este de a servi ca instrument și cadru pentru consolidarea egalității de gen la locul de muncă și de a permite integrarea genului în practicile organizaționale.

În paralel, PEG își propune să contribuie la realizarea egalității de gen în dezvoltarea economiei sociale prin cercetare, dezvoltare de proiecte și programe care acordă atenția cuvenită diferențelor de gen în participarea pe piața muncii și promovează activ egalitatea de gen.

ICMET Craiova a decis să creeze funcția de ofițer EG la nivel de institut, plus câte un delegat EG în fiecare departament. Ofițerul EG are un rol proactiv, în timp ce delegații EG au un rol de consultant în implementarea planului EG și monitorizarea strategiei EG.

În mod specific, ofițerul EG și delegații EG contribuie la crearea, implementarea, monitorizarea și evaluarea PEG; să ofere sprijin practic și instrumente actorilor implicați în implementarea PEG; să coopereze și să implice părțile interesate la toate nivelurile pentru a asigura implementarea acțiunilor PEG; să contribuie la creșterea gradului de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în ICMET Craiova; să evalueze progresul către egalitatea de gen în institut. PEG și Strategia se vor concentra și vor crește gradul de conștientizare asupra unor concepte precum egalitate, gen, dizabilitate, interculturalitate.

Ofițerul pentru egalitate de gen are sarcina să se asigure că PEG este comunicat tuturor angajaților, să se asigure că aceștia cunosc planul de egalitate de gen și are responsabilitatea de monitorizare a situației și de mentinere a planului actualizat în mod regulat pentru a se adapta la noile acțiuni și evoluții, precum și să inițieze măsuri corective atunci când discriminarea este observată sau raportată.

Se așteaptă ca ofițerul pentru egalitate de gen să culeagă date dezagregate în funcție de sex și alte variabile relevante și să revizuiască și să reflecteze asupra aspectelor de gen ale respectivelor domenii de activitate.

Conducerea institutului a mandatat funcțiile EG (ofițer și delegați) la nivel de institut ca și un grup de lucru dedicat egalității de gen pentru a dezvolta strategia EG și PEG pentru perioada **2024-2027**. Grupul de lucru EG a inclus reprezentanți bărbați și femei ai conducerii institutului de cercetare și cercetători, reprezentanți ai administrației și serviciilor de sprijin ale ICMET Craiova.

Cadrul de reglementare

a) Context legislativ național

- Constituția României;
- Decretul 342/1981 privind ratificarea Convenției din 18.12.1979 adoptată de Adunarea generală a ONU prin Rezoluția 34/180 din 18.12.1979;
- Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare;
- O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;
- O.U.G 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri/servicii;
- O.U.G. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;
- Lg nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;
- Lg. nr. 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie-Ziua femeii și 19 noiembrie - Ziua bărbatului;
- Legea-cadru nr. 137/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- H.G. nr. 877/2018 privind adoptarea Strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030, cu modificările și completările ulterioare;

- H.G. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- H.G. 1.547/2022 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027;
- H.G. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.

b) Context legislativ internațional

- Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen 2020-2025;
- Tratatul privind Uniunea Europeană (Articolul 2 și articolul 3 alin (3) consacră dreptul la egalitate între femei și bărbați, ca fiind una dintre valorile esențiale ale Uniunii);
- Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (Articolele 8 și 10 prevăd ca Uniunea să urmărească eliminarea inegalităților și promovarea egalității între femei și bărbați, precum și combaterea discriminării pe motive de sex în toate politicile și acțiunile sale);
- Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European de consolidare a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii.

Domenii de intervenție și obiective

Planul de egalitate identifică următoarele domenii care necesită atenție și care vor permite schimbări strategice și durabile la nivelul ICMET Craiova. Planul ne va ajuta, în următorii 3 ani, să parcurgem toți pașii necesari pentru a îmbunătăți aspectele legate de egalitatea de gen în cadrul institutului nostru:

Zona de intervenție	Obiective
1. Echilibrul între muncă, viața privată și cultura organizațională	<i>Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cea personală</i>
2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor	<i>Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale</i>
3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră	<i>Promovarea proceselor care să favorizeze și să susțină recrutarea, cariera și numirile sensibile la gen</i>
4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării	<i>Promovarea unei perspective de gen Promovarea integrării unei perspective de gen</i>
5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	<i>Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate</i>

Planul de egalitate de gen

Planul EG la ICMET Craiova cuprinde domenii de intervenție, obiective, măsuri cheie, public țintă, calendar, persoane responsabile și indicatori pentru a măsura progresul după cum urmează:

- Echilibrul între viața profesională, viața privată și cultura organizațională,
- Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor,
- Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră,
- Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării,
- Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală.

Echilibrul între viața profesională, viața privată și cultura organizațională

Obiective	Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cea personală
Acțiuni/Măsur	1. Disponibilitatea politicilor, procedurilor și structurilor la institutul de cercetare pentru promovarea integrării muncii cu viața de familie și personală 2. Paternitatea: asistență pentru a le permite angajaților, inclusiv bărbaților, să combine angajarea și paternitatea prin crearea unor condiții de muncă care să permită femeilor și bărbaților – angajați la toate nivelurile – să împărtășească responsabilitatea pentru copii și casă 3. Implementarea sistemelor bazate pe TIC pentru sporirea flexibilității și îmbunătățirea unei mai bune planificări a întâlnirilor de lucru în funcție de nevoile de echilibrare a vieții profesionale (de exemplu, gestionarea și comunicarea programului/ora întâlnirii) 4. Disponibilitatea orelor de lucru flexibile, de la part-time la lucru la distanță
Public țintă	Cercetători, personal tehnic și administrativ.
Perioadă	2024-2027
Indicatori	▪ Politici, proceduri și servicii pentru integrarea în viața profesională și personală, ▪ Procedura standard pentru sistemele bazate pe TIC care promovează integrarea profesională și în viața personală,
Responsabil	DG, HR, ȘD, ofițer EG, IT

Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

Obiective	Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale
Acțiuni/Măsur	1. Numirea delegaților în departamente/centre, cu rol proactiv și/sau consultant, care să fie responsabili cu monitorizarea și asigurarea faptului că procedurile și practicile la locul de muncă respectă egalitatea de gen 2. Revizuirea de rutină a oricărui text, comunicare, imagini, din punct de vedere al egalității de gen și al diversității 3. Promovarea inițiativelor care să faciliteze o competență de gen pe scară largă la toate nivelurile organizației, cu furnizarea de formare personalului și cercetătorilor, cum ar fi: traininguri online LEAD pentru egalitate și diversitate pentru tot personalul, formare pentru personalul superior, Inconscious Bias etc.
Public țintă	Cercetători, personal tehnic și administrativ.
Perioadă	2024-2027
Indicatori	▪ Politica și structurile de egalitate de gen, ▪ Politici, proceduri și servicii pentru integrarea în viața profesională și personală, ▪ Formare de conștientizare cu privire la problemele egalității de gen, ▪ Instruire LEAD de conștientizare a egalității și diversității pentru tot personalul – o dată/an, ▪ Instruire de conștientizare a părtinirii inconștiente pentru personalul superior - o dată/an.
Responsabil	DG, HR, ȘD, ofițer EG, delegați EG.

Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră

Obiective:	Promovarea proceselor pentru a facilita și susține recrutarea, cariera și numirile sensibile la gen
Acțiuni/Măsur:	1. Realizarea de inițiative de conștientizare a genului, briefing-uri și crearea de linii directoare pentru recrutare, carieră și numiri sensibile la gen 2. Efectuarea de analize a performanței în cazul în care ar putea să apară probleme legate de mediul de lucru în general și de hărțuirea sexuală 3. Atunci când faceți publicitate pentru un post vacant, încurajați persoanele de gen sub-reprezentat din categorie să aplice pentru acest post 4. Cursuri și formare privind egalitatea de gen 5. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință, cercetători și cadre universitare)
Public țintă:	Conducerea institutului de cercetare, personal tehnic și administrativ.
Cronologie:	2024-2027
Indicatori:	▪ Inițiative și orientări de conștientizare a genului, ▪ Cursuri și training pentru recrutare, ▪ Cursuri și formare pentru progresul în carieră, ▪ Cursuri și formare pentru leadership, ▪ Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine, ▪ Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare, ▪ Training LEAD recomandat pentru toți membrii comisiilor de recrutare și selecție – o dată/an.
Responsabil:	DG, HR, ȘD, ofițer EG, delegați EG.

Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării

Obiective:	▪ Promovarea unei perspective de gen în procesul de cercetare, ▪ Promovarea integrării unei perspective de gen în activitatea de cercetare.
Acțiune/Măsur:	1. Seminarii interne de formare privind utilizarea sexului și perspectivei de gen în cercetare, pentru a stimula recunoașterea valorii sale economice, sociale și de inovare 2. Dezvoltarea, comunicarea și implementarea standardelor pentru încorporarea variabilelor de sex și gen în cercetare 3. Recunoașterea instituțională în cadrul institutului de cercetare a acelor proiecte care au luat în considerare dimensiunea de gen (de exemplu, premii) 4. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință, cercetători și cadre universitare) 5. Workshop-uri privind integrarea problemelor de egalitate de gen și diversitate în activitatea de cercetare, ca sprijin pentru personalul de cercetare 6. Cursuri și instrumente de formare în toate departamentele și la toate nivelurile (cercetători cu experiență sau primii) privind variabilele de sex și gen 7. Discuții despre distribuția de gen în rândul cercetătorilor și modul în care este integrată perspectiva de gen (în legătură cu actualizările anuale ale conținutului cercetării, activității etc.). Observați modul în care perspectiva de gen este integrată în fiecare activitate/proces de cercetare

Public țintă:	Cercetători, comunitate științifică, personal tehnic și administrativ.
Perioadă:	2024-2027
Indicatori:	▪ Participarea la seminarii de formare privind integrarea metodelor de analiză de gen, pe gen și domeniu de cercetare, ▪ Participarea la seminarii de formare privind integrarea metodelor de analiză de gen, pe gen și domeniu de cercetare, ▪ Percepția variabilelor de gen în conținutul cercetării, ▪ Proiecte premiate, ▪ Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine, ▪ Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare, ▪ Seminarii de formare sau ghiduri privind integrarea de gen în activitatea de cercetare, ▪ Cursuri pe dimensiuni specifice de gen, pe activitate de cercetare (departament).
Responsabil:	DG, HR, ȘD, ofițer EG, delegați EG, cercetători.

Măsurile împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

Obiective:	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate
Acțiuni/Măsurile:	1. Instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală 2. Dezvoltarea unui instrument intern (institut) care să sprijine informarea și educația, precum și să permită raportarea hărțuirii sexuale și a discriminării 3. Consolidarea Codului de Etică al institutului cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală 4. Campanie de conștientizare care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea științifică și încurajează prevenirea discriminării în diverse domenii
Public țintă:	Cercetători, personal tehnic și administrativ.
Perioadă:	2024-2027
Indicatori:	▪ Participarea la training, pe categorii, ▪ Abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență, ▪ Instrument dedicat institutului de cercetare, număr de situații reale raportate și rezolvate, ▪ Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine, ▪ Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare, ▪ Campanie de conștientizare.
Responsabil:	DG, HR, ȘD, ofițer EG, delegați EG.

Monitorizarea și evaluarea PEG

Implementarea PEG la institutul de cercetare ICMET Craiova și progresul acestuia față de scopurile și obiectivele strategiei EG sunt evaluate periodic, prin întâlniri și rapoarte periodice.

Implementarea PEG va fi monitorizată permanent de către funcțiile EG (Comisia pentru egalitate de gen) la nivel de institut. Membrii Comisia pentru egalitate de gen sunt responsabili pentru colectarea datelor și a intrărilor. Implementarea PEG va fi monitorizată permanent de către funcțiile EG (ofițer și delegați) la nivel de institut. Ofițerul GE împreună cu delegații EG din cadrul fiecărui departament sunt responsabili pentru colectarea datelor și a intrărilor. Ei vor efectua o primă analiză a progresului PEG (față de indicatori), vor colecta cunoștințe și feedback și vor elabora rapoarte periodice.

Este responsabilitatea directorului general și a consiliului de administrație să se asigure că obiectivul unui loc de muncă egal este atins și că activitatea de promovare a egalității de gen beneficiază de resurse suficiente. O urmărire anuală a măsurilor implementate este raportată în cadrul raportului/rapoartelor anuale de progres.

Funcțiile EG din cadrul institutului vor încheia rapoarte de constatări (o dată pe an), care sunt apoi prezentate conducerii institutului de cercetare (DG, ȘD) și discutate. Aceste întâlniri vor oferi concluzii valoroase cu privire la implementarea PEG. Aceste întâlniri vor oferi, de asemenea, comentarii și recomandări care vor permite ajustări și îmbunătățiri ale intervențiilor privind PEG pentru anul următor.

Rapoartele periodice permit revizuirea și actualizarea continuă a politicii de egalitate și a impactului PEG, precum și menținerea comunității mai largi informată și implicată în progresul către egalitatea de gen. Revizuirea rapoartelor de progres include informații calitative, precum și date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor despre resursele umane dezagregate pe gen, date de monitorizare pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie.

După încheierea și adoptarea acestora de către conducerea institutului de cercetare (CA, DG, ȘD), raportul periodic (anual) de progres EG este publicat pe site-ul institutului de cercetare și comunicat întregii comunități științifice.