

PLAN DE EGALITATE DE GEN 2022-2025

pentru Institutul Național de Cercetare Dezvoltare
pentru Ecologie Industrială – ECOIND



INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE
PENTRU ECOLOGIE INDUSTRIALĂ

ECOIND

EXCELENȚĂ ÎN CERCETARE ȘI SERVICII DE MEDIU

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 INCD-ECOIND pe baza proiectului de model elaborat de Horizon Europe NCP al UEFISCDI © în ianuarie 2022, Autor: Laura Chirilă, Daniela Dragomir, Sabina Olaru, Dragoș Sandu, Adina Stănculea, sub coordonarea Antoanetei Victoria Folea și cu sprijinul recunoscut al lui Alex Dinu (gep@uefiscdi.ro). uefiscdi.gov.ro

Abrevieri și definiții

ECOIND	Institutul Național de Cercetare Dezvoltare pentru Ecologie Industrială – ECOIND /
GE	INCD-ECOIND
	Egalitatea sexelor
PEG	Plan de Egalitate de Gen
ȘD	Șef de departament, laborator, sucursală sau alte structuri organizatorice
HR	Resurse umane
DG	General Director
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 și Dezvoltare pentru Ecologie Industrială (care va fi denumit în continuare institutul de cercetare INCD-ECOIND) 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 acestora 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 ca 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.

Introducere

Pe baza analizei interne și a politicilor și cerințelor naționale și europene, Consiliul de Administrație și Directorul General al INCD-ECOIND s-au angajat să dezvolte Strategia institutului de cercetare pentru egalitatea de gen pentru 2022-2025 și Planul de egalitate de gen corespunzător.

INCD-ECOIND 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 institutul de cercetare INCD ECOIND; 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.

Conducerea institutului a mandatat funcțiile EG (ofițer și delegați) la nivel de institut și un grup de lucru dedicat egalității de gen pentru a dezvolta strategia EG și PEG pentru perioada 2022-2025. 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 institutului de cercetare etc.



Domenii de intervenție și obiective

Strategia EG cuprinde următoarele domenii de intervenție și obiective asociate pentru 2022-2025:

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 INCD-ECOIND cuprinde domeniile 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/Măsurii	<ol style="list-style-type: none">1. Disponibilitatea politicilor, procedurilor și structurilor la institutul de cercetare pentru promovarea integrării muncii cu viața de familie și personală2. 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 casă3. 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	2022-2025
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">▪ 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	<ol style="list-style-type: none">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 gen2. Revizuirea de rutină a oricărui text, comunicare, imagini, din punct de vedere al egalității de gen și al diversității3. 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	2022-2025
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">▪ 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:	<ol style="list-style-type: none">1. Realizarea de inițiative de conștientizare a genului, briefing-uri și crearea de linii directe pentru recrutare, carieră și numiri sensibile la gen2. Efectuarea de analize a performanței în cazul în care ar putea să apară probleme legate de mediul de lucru în general și de hărțuirea sexuală3. Atunci când faceți publicitate pentru un post vacant, încurajați persoanele de gen sub-reprezentat din categorie să aplice pentru acest post4. Cursuri și formare privind egalitatea de gen5. 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:	2022-2025
Indicatori:	<ul style="list-style-type: none">▪ 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:	<ul style="list-style-type: none">▪ Promovarea unei perspective de gen în procesul de cercetare,▪ Promovarea integrării unei perspective de gen în activitatea de cercetare.
Acțiune/Măsur:	<ol style="list-style-type: none">1. Seminarii interne de formare privind utilizarea sexului și perspectivei de gen în cercetare, pentru a stimula recunoașterea valorii sale economice, sociale și de inovare2. Dezvoltarea, comunicarea și implementarea standardelor pentru încorporarea variabilelor de sex și gen în cercetare3. 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 cercetare6. Cursuri și instrumente de formare în toate departamentele și la toate nivelurile (cercetători cu experiență sau primii) privind variabilele de sex și gen7. 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:	2022-2025



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:	<ol style="list-style-type: none">1. Instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală2. Dezvoltarea unui instrument intern (institut) care să sprijine informarea și educația, precum și să permită raportarea hărțuirii sexuale și a discriminării3. Consolidarea Codului de Etică al institutului cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală4. 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:	2022-2025
Indicatori:	<ul style="list-style-type: none">▪ 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 INCD-ECOIND 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 (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.

