

Strategia pentru egalitatea de gen și Planul pentru egalitatea de gen
2023-2027

a

CENTRULUI DE ECONOMIA INDUSTRIEI ȘI SERVICIILOR

Noiembrie 2023

Cuprins

Introducere.....	4
I. Revizuirea cerințelor, politicilor și studiilor de caz.....	4
II. Diagnostic (colectarea și analiza datelor).....	4
II.1. Colectarea datelor	4
II. 2. Analiza datelor.....	6
III. Strategia GE și GEP	7
III.1. Strategia GE 2023-2027	8
III.2. Planul GE 2023-2027	8
IV. Monitorizarea și evaluarea GEP	16
Anexa 1. Metodologia recomandată în Orizont Europa și domeniile de intervenție pentru planul de egalitate de gen	17
Anexa 2. Indicatori recomandați în Orizont Europa pentru colectarea și analiza datelor.....	22
Anexa 3. Lista surselor utilizate.....	23

Abrevieri și definiții

GE	Egalitate de gen
GEP	Planul de egalitate de gen
HoD	Seful departamentului
HR	Resurse umane
GD	Director general
SD	Director stiintific
CD	Comitet director
CA	Consiliul 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/)

Introducere

Strategia Egalității de Gen (GE) pentru 2023-2027 a fost elaborată de CENTRUL DE ECONOMIA INDUSTRIEI ȘI SERVICIILOR (CEIS) din cadrul ACADEMIEI ROMÂNE, pe baza contribuțiilor întregului institut de cercetare și ține seama de toți angajații institutului. Strategia GE a fost construită pe prevederile Cartei europene pentru cercetători și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor, 2015-2019, Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 și orientările Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen. .

Motivația dezvoltării strategiei GE este asigurarea că institutul nostru de cercetare este un loc sigur pentru toată lumea, iar toate activitățile și procesele care au loc respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării. Pe baza strategiei GE, institutul de cercetare a elaborat Planul GE (GEP) pentru 2023-2027, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării și revizuirilor acestuia. Prin implementarea strategiei GE și GEP-ul (CEIS) asigură și promovează egalitatea și diversitatea cunoștințelor și dobândirea de competențe pentru toți. Obiectivele strategiei GE sunt implementate prin acțiuni specifice care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Ca atare, strategia GE și GEP vor permite în mod proactiv creșterea gradului de conștientizare a egalității 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 a întocmi strategia GE și GEP, conducerea CEIS a numit un grup de lucru pentru a efectua o analiză a literaturii de specialitate, a cerințelor, politicilor, recomandărilor, exemplurilor și a cazurilor existente, studii relevante în domeniul discriminării, incluziunii și egalității de gen, cu un accent special pe organizațiile de cercetare (ORP).

Resursele utilizate în acest studiu de revizuire a literaturii sunt prezentate în Anexa 3.

II. Diagnostic (colectarea și analiza datelor)

II.1. Colectarea datelor

(O listă cuprinzătoare de indicatori care vor fi utilizați pentru colectarea datelor este prezentată în Anexa 2. Vă rugăm să selectați din acea listă acei indicatori care sunt relevanți pentru organizația dumneavoastră. Mai jos vă prezentăm un caz ca exemplu pentru un institut de cercetare; puteți utiliza același sau diferit, după caz).

În cazul CEIS au fost luați în considerare următorii indicatori relevanți pentru discuția privind problemele egalității de gen:

- Numărul de personal pe sex/gen la toate nivelurile, pe domenii, funcție (inclusiv personalul administrativ/de asistență)

- Numărul de femei și bărbați în posturi de cercetare și de luare a deciziilor administrative (de exemplu, echipa de conducere, consilii, comitete, paneluri de recrutare și promovare);

(Pentru comoditate, vă sugerăm ca următoarele tabele să fie completate de către institut. Vă rugăm să rețineți că aceste tabele sunt doar pentru ușurința culegerii datelor, în documentul final de strategie ar trebui menționate doar numerele totale relevante.)

1. Femei și bărbați în poziții de conducere

Table 1. Conducerea institutului de cercetare

	Woman	Man
Director		X
Contabil Șef	X	
TOTAL	1	1

2. Femei și bărbați – personal de cercetare

Tabelul 3. Numărul total de personal de cercetare, pe departamente

	Cercetători cu experiență (CSI, CSII, CSIII)	Cercetători în stadiu incipient (CS, ACS)	Total Women	Total men
Colectiv ”Contabilitate”	/Total Number Women/ 0	/Total Number Women/ 2	2	0
	/Total Number Men/ 0	/Total Number Men/ 0	0	0
Colectiv ”Economia Industriei”	/Total Number Women/ 3	/Total Number Women/ 0	3	0
	/Total Number Men/ 3	/Total Number Men/ 0	0	3
Colectiv ”Economia Serviciilor”	/Total Number Women/ 3	/Total Number Women/ 2	5	0
	/Total Number Men/ 3	/Total Number Men/ 1	0	4

Total women			10	0
Total men			0	7

3. Femei și bărbați – servicii administrative și suport

Table 4. Numărul total de femei și bărbați în servicii administrative

	Women	Men
Office administration support (secretaries) Carmen	1	-
IT support services Vacant	-	-
Librarians	-	-
Building administration	-	-
Other	-	-
Etc.	-	-
TOTAL	1	0

Ca parte a colectării și diagnosticării datelor, am efectuat anchete la nivel de instituție cu următorii indicatori:

- Numărul de ani necesari femeilor și bărbaților pentru a avansa în carieră
- Numărul de candidați femei și bărbați care aplică pentru posturi distincte
- Numărul de angajați, în funcție de sex/gen, care solicită/au luat concediu pentru creșterea copilului, pentru cât timp și câți s-au întors după concediu
- Opinii privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată în institutul de cercetare
- Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării
- Percepția violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală în institutul de cercetare
- Percepția (opinia) cu privire la incluziune și discriminare la institutul de cercetare

II. 2. Analiza datelor

În urma centralizării datelor colectate și analizării acestora s-a hotărât revizuirea politicilor existente care abordează egalitatea de gen și incluziunea. Analizele s-au desfășurat în cadrul întâlnirilor și seminariilor de lucru la toate nivelurile, cu funcția de egalitate de gen alocată pentru dezvoltarea PEG și incluzând conducerea institutului de cercetare, personalul de cercetare și reprezentanții serviciilor administrative și suport ale institutului de cercetare. . Toate grupurile

de lucru au inclus un număr par de bărbați și femei. Concluziile auditului intern au fost apoi analizate în Consiliul Științific, aprobate de Director, iar apoi comunicate întregului personal al institutului de cercetare. Directorul CEIS s-a angajat în dezvoltarea și implementarea PEG, pentru perioada 2023-2027.

1. Analiza cantitativă a datelor

Analiza datelor numerice a arătat că:

- Există un echilibru între numărul de femei și cel decât bărbați în funcții de conducere la nivel de departament;
- În medie, numărul de femei și bărbați în posturi de cercetare, este egal, reflectând bunele practici de recrutare existente în institutul de cercetare
- etc.

2. Analiza calitativă a datelor

Cercetarea calitativă a arătat că:

- Combinarea muncii cu viața de familie – femeile declară mai des că sunt responsabile pentru majoritatea îndatoririlor familiale
- Așteptările de mobilitate internațională sunt mai greu de împacat pentru femei cu îngrijirea copiilor și a altor persoane aflate în întreținere
- Femeile fac mai multe treburi casnice; responsabilitățile materne întârzie munca de cercetare și descurajează femeile să ocupe funcții administrative
- Femeile cu copii nu fac călătorii mai lungi în străinătate, publică mai puțin, se implică mai puțin în viața socială a departamentului și decid mai rar să ocupe funcții administrative
- Dimensiunea de gen nu este încă bine integrată în cercetare
- Institutul de cercetare este perceput ca un loc sigur, fără violență de gen
- Institutul de cercetare este perceput în general ca incluziv

Concluziile importante ale analizei interne la CEIS sunt:

- Politicile și procedurile existente pot fi îmbunătățite în direcția creșterii relevanței genului
- Instruire personalul cu privire la egalitatea de gen poate fi dezvoltată în continuare
- Comunicarea acțiunilor și măsurile relevante de gen în mod activ și eficient pot fi dezvoltate

III. Strategia GE și GEP

Pe baza analizei interne și a politicilor și cerințelor naționale și europene, Directorul s-a angajat să dezvolte strategia institutului pentru egalitatea de gen pentru 2023-2027 și GEP-ul corespunzător. Consiliul Științific al CEIS a decis crearea funcției de ofițer GE la institut plus un delegat GE în fiecare departament. Ofițerul GE are un rol proactiv, iar delegații GE au un rol de

consultant în implementarea și monitorizarea strategiei GE. În mod specific, ofițerul GE și delegații GE contribuie la crearea, implementarea, monitorizarea și evaluarea GEP; să ofere sprijin practic și instrumente actorilor implicați în implementarea GEP; să coopereze și să implice părțile interesate la toate nivelurile pentru a asigura implementarea acțiunilor GEP; creșterea gradului de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în institutul de cercetare; să evalueze progresul către egalitatea de gen în institut. Conducerea institutului a mandatat funcțiile GE (ofițer și delegați) la institut și un grup de lucru dedicat pentru a dezvolta strategia GE și GEP 2023-2027. Grupul de lucru GE a inclus reprezentanți bărbați și femei ai conducerii institutului de cercetare și cercetătorii institutului de cercetare și un consilier extern (de exemplu, de la UEFISCDI, în calitate de autor al primului GEP pentru o organizație publică din România, sau altă organizație relevantă).

III.1. Strategia GE 2023-2027

Strategia GE cuprinde următoarele domenii de intervenție și obiective pentru 2023-2027:

Zona de intervenție	Obiective:
1. Echilibrul între muncă și viața privată și cultura organizațională	Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cea 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 progres în carieră	Promovarea procedurilor care să favorizeze și să susțină recrutarea și evoluția în carieră bazată pe egalitate de gen
4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării	Promovarea unei perspective, indiferent de gen și sex, în procesul de cercetare
5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

III.2. Planul GE 2023-2027

Planul GE în cadrul CEIS cuprinde domenii de intervenție, obiective, măsuri cheie, public țintă, calendar, persoane responsabile și indicatori pentru măsurarea progresului.

Domeniul 1. Echilibrul între muncă și viața privată și cultura organizațională

Obiectiv: Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cea personală

Acțiune/Măsura	Țintă	Cronologie					Indicatori	Responsabili
		2023	2024	2025	2026	2027		
1. Disponibilitatea politicilor, procedurilor și structurilor la institutul de cercetare pentru promovarea integrării muncii cu viața de familie și personală	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	X	Politici, proceduri și servicii pentru integrarea în muncă și în viața personală	GD, HR, HoDs, GE officer
2. Planuri de fezabilitate pentru crearea de noi servicii de asistență socială, de exemplu, aranjamente contractuale încheiate de institutul de cercetare cu furnizorii de servicii, de la sarcinile de îngrijire a familiei și treburile casnice până la îngrijirea copiilor (îngrijirea bătrânilor) în caz de conferință sau congres sau mobilitate internațională	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	X	Politici, proceduri și servicii pentru integrarea în muncă și în viața personală	GD, HR, HoDs, GE officer
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)	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	X	Procedura standard pentru sistemele bazate pe TIC care promovează integrarea în muncă și în viața personală	GD, HR, HoDs, GE officer, IT services
4. Disponibilitatea unor aranjamente flexibile de timp de lucru, de la part-time la lucru la distanță	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	X	Politici, proceduri și servicii pentru integrarea în muncă și în viața personală	GD, HR, HoDs, GE officer

Domeniul 2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

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

Acțiune/Măsură	Țintă/Target	Cronologie					Indicatori	Responsabili
		2023	2024	2025	2026	2027		
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	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X					Politica și structurile de egalitate de gen	GD, HR, HoDs, GE officer, GE delegates
2. Revizuirea de rutină a oricărui text, comunicare, imagini, din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	X	Politici, proceduri și servicii pentru integrarea în muncă și în viața personală	GE officer, GE delegates
3. Promovarea inițiativelor pentru a facilita o competență larg răspândită de gen la toate nivelurile organizației, oferind instruire personalului și cercetătorilor	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	X	Formare și conștientizare cu privire la problemele egalității de gen	GE officer, GE delegates

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

Obiectiv: promovarea proceselor care să faciliteze și să susțină recrutarea, cariera și numirile sensibile la gen

Acțiuni/Măsurile	Țintă	Cronologie					Indicatori	Responsabili
		2023	2024	2025	2026	2027		
1. Realizarea de inițiative de conștientizare a genului, briefing-uri și crearea de linii directoare pentru recrutare, carieră și numiri sensibile la gen	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	X	Inițiative și orientări de conștientizare a genului	GD, HR, HoDs, GE officer
2. Cursuri și formare privind egalitatea de gen	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	X	Cursuri și training pentru recrutare Cursuri și pregătire pentru progresul în carieră Cursuri și training pentru leadership	GD, HR, HoDs, GE officer, GE delegates
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	X	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	GE officer, GE delegates, HoDs

Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării

Obiective:

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

Actiuni/Măsurile	Ținte	Cronologie					Indicatori	Responsabili
		2023	2024	2025	2026	2027		
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	Cercetători, comunitatea științifică	X	X	X	X	X	Participarea la seminarii de formare privind integrarea metodelor de analiză sex/gen, pe gen și domeniu de cercetare	SD, Cercetători, GE officer
2. Elaborarea, comunicarea și implementarea standardelor pentru încorporarea variabilelor sex și gen în cercetare	Cercetători		X	X	X	X	Participarea la seminarii de formare privind integrarea metodelor de analiză sex/gen, pe gen și domeniu de cercetare	SD, Cercetători, GE officer
3. Recunoașterea instituțională în cadrul institutului de cercetare a acelor proiecte care au luat în considerare dimensiunea de gen. (de exemplu, premii)	Cercetători, comunitatea științifică		X	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	X	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	GE officer, GE delegati, HoDs
5. Ateliere de lucru privind integrarea problemelor de egalitate de gen și diversitate în activitatea de cercetare, ca sprijin pentru personalul de cercetare	Cercetători		X	X	X	X	Seminarii de formare sau ghiduri privind integrarea sexului/genului în activitatea de cercetare	SD, HR, HoDs, GE officer
6. Cursuri și instrumente de formare în toate departamentele și la toate nivelurile (cercetători cu experiență sau primii) privind variabilele de sex și gen	Cercetători		X	X	X	X	Cursuri pe dimensiuni specifice de gen, pe activitate de cercetare (departament)	SD, HR, HoDs, GE officer

Domeniul 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

Obiectiv: Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

Actiuni/Measure	Ținta	Cronologie					Indicatori	Responsabili
		2023	2024	2025	2026	2027		
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	X	Participarea la training, pe categorii Abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență	GD, HR, HoDs, GE officer
2. Dezvoltarea suportului intern (site-ul web/platformă) care să susțină informarea și educația, precum și să permită raportarea hărțuirii sexuale și a discriminării	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	X	Urmărirea Siteul/platforma institutului pentru a vedea, numărul de vizite, numărul de situații de caz real raportate și rezolvate	GD, HoDs, HR, IT services, GE officer

3. Consolidarea Codului de Etică al institutului cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	X	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	GD, HoDs, HR, GE officer
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	X	Campanie de conștientizare	GE officer

IV. Monitorizarea și evaluarea GEP

Implementarea GEP la CENTRUL DE ECONOMIA INDUSTRIEI ȘI SERVICIILOR.

Progresul față de scopurile și obiectivele strategiei GE sunt evaluate periodic, prin întâlniri periodice. Implementarea GEP va fi monitorizată permanent de funcțiile GE (ofițer și delegați) din institut. Ofițerul GE împreună cu delegații GE din cadrul fiecărui departament sunt responsabili cu colectarea datelor și a informațiilor. Ei vor efectua o primă analiză a progresului GEP (față de indicatori), vor colecta cunoștințe și feedback. Responsabilii GE din cadrul institutului vor încheia rapoarte de constatări (o dată pe an), care sunt apoi prezentate conducerii institutului de cercetare (GD, HoDs) și discutate. Aceste întâlniri vor oferi concluzii valoroase cu privire la implementarea GEP. Aceste întâlniri vor oferi, de asemenea, comentarii și recomandări care vor permite ajustări și îmbunătățiri ale intervențiilor privind GEP pentru anul următor. Rapoartele periodice permit revizuirea continuă a impactului GEP, 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 de resurse umane dezagregate pe sex, date de monitorizare pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie. După încheierea și adoptarea acestora de către conducerea institutului de cercetare (Consiliu de administrație, GD, HoDs), raportul periodic (anual) de progres al GE este publicat pe site-ul institutului de cercetare și comunicat întregii comunități științifice.

Anexa 1. Metodologia recomandată în 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 organizații¹:

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

Organizațiile 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 învățământ superior vor trebui să ia în considerare întreaga comunitate academică (profesori, cercetători și studenți), alături de asigurarea internă a calității și aranjamentele de management pentru predare și cercetare.

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.

Organismele publice, cum ar fi ministerele, vor avea un rol principal în crearea politicilor naționale și/sau a cadrelor juridice și a sprijinului necesar pentru o implementare eficientă a planurilor de egalitate de gen, în special în ceea ce privește colectarea anuală coordonată de date dezagregate pe sexe și/sau gen despre personal și studenți.

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

¹ 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)

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.

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 (Rector, Senat, Consiliu, Director General etc.).

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 semnala 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 universitate/organizație de cercetare

1. Resurse dedicate²

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

să ofere sprijin practic și instrumente actorilor implicați în implementarea GEP

să coopereze și să implice părțile 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 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:

Managementul superior și echipa de conducere

Organe de conducere

² Volumul și structura resurselor dedicate pentru dezvoltarea și implementarea 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.

Servicii administrative, inclusiv departamente 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
Savanți 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
Studenti 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. Colectare de date

- 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 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 (Casetă 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 indicatori 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 progres în carieră

Integrarea dimensiunii de gen în conținutul de cercetare și predare

Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

(Sursa: Horizon Europe guidance on gender equality plans, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>)

Atenție! Vezi Disclaimer 2

Anexa 2. Indicatori recomandați în Orizont Europa pentru colectarea și analiza datelor

(Source: Horizon Europe guidance on gender equality plans, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>)

Relevant data on gender equality for all organisations can include:

- Staff numbers by sex/gender at all levels, by disciplines, function (including administrative / support staff) and by contractual relation to the organisation;
- Average numbers of years needed for women and men to make career advancements (per grade and by discipline);
- Wage gaps by sex/gender and job;
- Numbers of women and men in academic and administrative decision-making positions (e.g. top management team, boards, committees, recruitment and promotion panels);
- Numbers of female and male candidates applying for distinct job positions;
- Numbers of women and men having left the organisation in past years, specifying the numbers of years spent in the organisation;
- Numbers of staff by sex/gender applying for/taking parental leave, for how long and how many returned after taking the leave;
- Number of absence days taken by women and men and according to absence motive;
- Number of training hours/credits attended by women and men;

Specific data on gender equality relevant to research performing organisations (RPOs) may include:

- Number of female and male students at all levels and for all disciplines, and academic and employment outcomes;
- Share of women and men among employed researchers;
- Share of women and men among applicants to research positions, among persons recruited and success rate, including by scientific field, academic position, and contract status;
- Share of women and men in recruitment or promotion boards, heads of recruitment or promotion boards and share of decision-making bodies, including by scientific field.

Anexa 3. Lista surselor utilizate

(in alphabetic order)

Council of Europe Gender Equality Commission, <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-commission>

EU FESTA - Gender Issues in Recruitment, Appointment and Promotion Processes – Recommendations for a Gender Sensitive Application of Excellence Criteria, https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa_gender_issues_recruitment_appointment_promotion.pdf

EU Strategy for Gender Equality 2020-2025, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

EUA - Universities' Strategies and Approaches towards Diversity, Equity and Inclusion, <https://eua.eu/downloads/publications/universities-39-strategies-and-approaches-towards-diversity-equity-and-inclusion.pdf>

EUCEN - Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions, https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf

European charter & code of conduct for the recruitment of researchers, https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/ttf_goal_2_results_v1.0.pdf

European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu>

GARCIA – Mapping organizational work-life policies and practices, https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_report_mapping_org_work-life_policies_practices.pdf

Guidelines for using gender-sensitive language in communication, research and administration, https://eige.europa.eu/sites/default/files/reutlingen_university_guidelines_for_using_gender-sensitive_language.pdf

Horizon Europe General Annexes, 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

Horizon Europe guidance on gender equality plans, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

LERU - Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach, <https://www.leru.org/publications/equality-diversity-and-inclusion-at-universities>

Science Europe - Practical Guide TO Improving Gender Equality in Research Organisations, https://eige.europa.eu/sites/default/files/se_gender_practical-guide.pdf

Student evaluations of teaching (mostly) do not measure teaching effectiveness, https://eige.europa.eu/sites/default/files/science_open_research_student_eval_teaching_effectiveness.pdf

MODEL ELABORAT DE UNITATEA NCP @ UEFISCDI