



INSTITUTUL DE CERCETARE-DEZVOLTARE
ÎN GENOMICĂ

**PLAN PENTRU
EGALITATEA DE GEN
2023-2026**

Abrevieri

CDI	Cercetare Dezvoltare Inovare
EG	Egalitate de gen
ICDG	Institutul de Cercetare-Dezvoltare în Genomică
UE	Uniunea Europeană
DD	Directori Departament/Direcție
RU	Resurse Umane
OGEP	Ofițer egalitate de gen
PEG	Plan de egalitate de gen
DG	Director general
DGA	Directori generali adjuncți

CUPRINS

1.	4	
2.	6	
2.1.	Contextul actual al 6	
2.2.	Contextul actual al Planului pentru egalitatea de gen la nivel național	7
2.3.	Contextul actual al alinierii egalității de gen la nivelul ICDG	8
3.	10	
Anexa 1		
	Domeniul 1. Crearea unei culturi organizaționale care să încurajeze echilibrul între viața profesională și viața privată	11
Anexa 2		
	Domeniul 2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor	13
Anexa 3		
	Domeniul 3. Egalitatea de gen în procesul de recrutare și în progresul în carieră	14
Anexa 4		
	Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și predare	15
Anexa 5		
	Domeniul 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	16

1. Introducere

Institutul de Cercetare-Dezvoltare în Genomică este o instituție publică cu personalitate juridică care își desfășoară activitatea în subordinea Universității de Medicină și Farmacie „Carol Davila” din București.

ICDG își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 324/2003, cu modificările și completările ulterioare, cu prevederile Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, și cu prevederile regulamentului propriu de organizare și funcționare.

ICDG are ca scop crearea și dezvoltarea infrastructurii naționale de genomică, respectiv creșterea capacității de cercetare-dezvoltare și inovare în domeniile genomică, proteomică, transcriptomică, metabolomică, bioinformatică, biotehnologice și alte științe omice, precum și în materializarea oportunităților și obiectivelor științifice de cercetare-dezvoltare și inovare rezultate. Totodată, ICDG asigură mecanismul instituțional necesar gestionării infrastructurii naționale de genomică.

Planul de Egalitate de Gen 2023-2026 reprezintă dovada angajamentului luat de factorii de decizie ai ICDG de a contribui la asigurarea integrării egalității de gen în toate politicile acestuia și de a reduce posibile decalaje dintre angajamentele asumate la nivel național și European în domeniul egalității de gen, ca factori-cheie pentru o dezvoltare durabilă a comunității științifice, inclusiv din punct de vedere social, instituțional și economic. Documentul este menit să ofere cadrul general de intervenție pentru eliminarea unor posibile punctelor slabe în acest domeniu: inechități, utilizarea suboptimală a resurselor și a datelor bazate pe dovezi. Egalitatea de gen aduce beneficii cercetării și inovației (R&I) prin îmbunătățirea calității și relevanța R&I, atragerea și reținerea mai multor talente și asigurând că toată lumea își poate maximiza potențialul.

Planul de egalitate de gen (PEG) pentru 2023-2026 a fost elaborat de ICDG pe baza Planului de egalitate de gen 2022-2025 al Universității de Medicină și Farmacie “Carol Davila” din București și ia în considerare întreg personalul care lucrează pentru și studiază în institutul nostru. Planul este un document-cadru menit să permită o

articulare puternică la contextul european și orientările strategice cuprinse în prevederile Cartei europene a cercetătorilor și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor, 2015-2019, Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 și Ghidul Orizont Europa 2021-2025 cu privire la planurile de egalitate de gen, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului în implementarea și revizuirea acestora.

Prin Implementarea misiunii și valorilor asumate, PEG va asigura egalitatea și diversitatea cunoștințelor și dobândirea de competențe pentru toți. Obiectivele PEG sunt concretizate prin acțiuni specifice care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Ca atare, PEG va milita pentru :

- creșterea gradului de conștientizare a importanței egalității de gen în dobândirea de abilități și competențe;
- echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în recrutare;
- egalitatea de gen în predare și cercetare;
- integrarea dimensiunii de gen în programele de predare și în întregul proces de cercetare.

Factorii cheie pentru succesul PEG sunt asumarea, angajamentul și responsabilitatea actorilor instituționali și angajatorilor în îndeplinirea obiectivelor propuse, pentru schimbarea paradigmei actuale a dimensiunii de gen cu una mai adecvată orientării moderne spre progres și dezvoltare, în întreaga societate românească. Realizarea depinde în mare măsură de succesul în promovarea unei culturi a colaborării, urmărirea unui progres al statutului de gen, utilizarea cât mai eficientă a resurselor disponibile și promovarea unui management al calității.

Dacă vrem să construim o organizație capabilă să inoveze, avem nevoie de diversitate și de promovarea egalității de șanse. Concluzia trasă după zeci de ani de cercetare din partea oamenilor de știință din domeniile științelor vieții este că diversitatea sporește creativitatea și încurajează căutarea unor perspective noi, ceea ce duce la decizii mai bune.

2. CONTEXTUL ACTUAL AL STRATEGIEI DE EGALITATE DE GEN LA NIVEL EUROPEAN, NAȚIONAL ȘI UNIVERSITAR

2.1. Contextul actual al egalității de gen la nivelul UE

La nivel internațional există un angajament ferm privind egalitatea de gen, asumat prin obiectivul 5 al Agendei de Dezvoltare Durabilă 2030.

Deși există încă inegalități, în ultimele decenii, UE a făcut progrese mari în direcția asigurării egalității dintre femei și bărbați. Măsurile care au dat rezultate sunt: legislația privind tratamentul egal, integrarea perspectivei de gen în toate celelalte politici instituționale, măsuri specifice de promovare a femeilor.

Strategia UE privind egalitatea de gen se aliniază angajamentului Comisiei UE de a realiza o Uniune a egalității. Obiectivele-cheie sunt: încetarea violenței împotriva femeilor; combaterea stereotipurilor de gen; eliminarea disparităților de gen de pe piața forței de muncă; asigurarea unei participări egale a femeilor și a bărbaților în diferite sectoare ale economiei; eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați și a disparităților de gen în ceea ce privește pensiile; eliminarea discrepanțelor de gen în ceea ce privește asumarea responsabilităților familiale și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică. Strategia urmează o abordare dublă: integrarea perspectivei de gen în toate celelalte politici, combinată cu acțiuni specifice.

În cadrul Spațiului European de Cercetare, egalitatea de gen în cercetare este unul dintre subiectele prioritare, iar instituțiile de cercetare precum universitățile sunt încurajate să elaboreze planuri de acțiune pentru egalitatea de gen.

Obiectivele egalității de gen pot fi atinse doar printr-o abordare structurală a schimbării în întregul sistem european de cercetare și inovare, care implică angajamentul comun al organizațiilor de cercetare și inovare, finanțatorilor și autorităților naționale, precum și al Comisiei Europene. Introducerea criteriului de eligibilitate a PEG are ca scop sprijinirea acestor eforturi, reflectând temeiul juridic al programului Orizont Europa, care consolidează egalitatea de gen ca prioritate transversală.

2.2. Contextul actual al Planului pentru egalitatea de gen la nivel național

În România, politica privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între femei și bărbați a fost legiferată pentru prima dată în 2002, în timp ce principalul organism guvernamental pentru egalitatea de șanse a fost înființat ca agenție națională în 2005. De atunci au avut loc mai multe modificări atât în legislație, cât și în cadrul instituțional și în arhitectura organelor guvernamentale.

În 2002, Parlamentul a adoptat Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, care s-a concentrat în mod special pe egalitatea de gen (Legea egalității de gen). Printre alte măsuri, legea prevede acțiuni pozitive care promovează egalitatea de gen ca „acțiuni speciale care sunt adoptate cu caracter temporar pentru a accelera realizarea în practică a egalității de șanse între femei și bărbați” (articolul 4 litera (e)), admise numai în cazul în care „vizează protejarea anumitor categorii de femei sau bărbați, și nu a femeilor ca grup în comparație cu bărbații” (articolul 6 alineatul (5) litera (b)). Această lege are ca scop eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de gen din sectorul public și cel privat, în domenii ca munca, educația, sănătatea, cultura, informarea, furnizarea și accesul la bunuri și servicii etc.

Cea mai înaltă responsabilitate pentru egalitatea de gen revine Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), înființată în 2002.

Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027 a fost aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1547/2022. Strategia include Pilonul Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați care are următoarele obiective generale: (1) prevenirea și combaterea stereotipurilor și prejudecăților de gen din sistemul de învățământ; (2) creșterea gradului de accesare a serviciilor de sănătate pentru femei și bărbați; (3) asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii, în special în ceea ce privește rata de ocupare, veniturile și domeniile de ocupare; (4) Creșterea gradului de acordare a serviciilor destinate tuturor persoanelor active pe piața muncii pentru echilibrarea muncii și a vieții private; (5) participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de decizie în viața publică și politică; (6) îmbunătățirea procesului de elaborare și implementare a politicilor

publice folosind abordarea integratoare de gen; (7) raportarea gradului de implementare a activităților asumate în cadrul Pilonului Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, definită ca luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora. În plus, această lege definește noțiunea de acțiuni pozitive ca fiind acțiuni speciale întreprinse temporar pentru a accelera realizarea egalității de șanse între femei și bărbați, precizând de asemenea că nu reprezintă discriminare măsurile speciale pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului sau acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați.

Potrivit Ordonanței nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

2.3. Contextul actual al alinierii egalității de gen la nivelul ICDG

ICDG funcționează pe următoarele principii:

- Responsabilitate civică și socială, prin implicarea publicului în rezolvarea problemelor sistemului de cercetare și în îmbunătățirea performanței acestuia
- Performanță academică de excelență – de la șanse egale de acces la institut până la crearea premiselor succesului și atingerii excelenței pentru tot personalul institutului
- Management orientat spre performanță și asigurarea îmbunătățirii continue a calității în procesul instituțional
- Transparența instituțională, prin care toate deciziile și activitățile desfășurate la nivelul managementului ICDG sunt făcute publice, în vederea informării comunității științifice

- Accesul nediscriminatoriu al angajaților și incluziunea socială, cu accent deosebit pe angajații cu dizabilități și pe cei din medii cu vulnerabilități socio-economice
- Implicarea activă a angajaților în procesul decizional
- Gestionarea judicioasă și eficientă a resurselor, care va aduce un profit instituțional pe termen mediu și lung, atât la nivel material, dar mai ales la nivel de resurse umane
- Îmbunătățirea continuă a calității procesului de cercetare, prin creșterea capacității instituționale, dezvoltarea bazei materiale și digitalizare

Valorile de bază ale ICDG sunt reprezentate de:

- Tratament egal al tuturor angajaților și membrilor comunității științifice, cu demnitate, corectitudine și respect reciproc
- Recunoașterea valorii personale și instituționale și recompensarea meritelor, creativității și inovației care au adus o reputație instituțională solidă
- Solidaritatea instituțională în raport cu comunitatea de apartenență academică, fiind cultivat și promovat spiritul de echipă
- Transparența decizională și organizațională, ca valori ale unei comunități colegiale și colaborative
- Promovarea unei înțelegeri interculturale și interetnice - cultivarea toleranței, ecumenismului, acceptării diferenței și diversității
- Libertatea de exprimare și conștiință și deschidere în educație, formare și cercetare, în legătură directă cu etica și deontologia cercetării, respectul reciproc și multiculturalismul
- Excelență în cercetare, educație și ocupare publică, prin transparență și promovarea constantă a valorilor noastre instituționale
- Accesibilitate în conformitate cu standardele academice agreate la nivel național și internațional

3. MĂSURI INSTITUȚIONALE PENTRU DEFINIREA ȘI IMPLEMENTAREA PLANULUI DE EGALITATE DE GEN

Procesul de realizare și implementare a PEG a început în anul 2023, cu o analiză internă cu mai multe domenii de interes, inclusiv a modului în care egalitatea de gen e abordată în cadrul instituției, având la bază Planului de egalitate de gen 2022-2025 al Universității de Medicină și Farmacie “Carol Davila” din București, din care au rezultat o serie de acțiuni care au stat la baza acestui Plan de Egalitate de Gen (PEG).

Concomitent cu dezvoltarea PEG, **ICDG va numi un ofițer PEG la nivel de instituție**, cu următoarele atribuții:

- 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 măsurilor PEG
- creșterea gradului de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în organizațiile de cercetare
- să evalueze progresul în ceea ce privește egalitatea de gen în organizație

Acest PEG fiind un document strategic, va implica întreaga instituție, cu sprijinul și angajamentul oficial al conducerii și implicarea activă a întregii organizații, inclusiv a personalului și părților interesate, atât femei, cât și bărbați. Astfel, vor fi implicați managementul superior și echipa de conducere a ICDG, dar și serviciile administrative.

Anexa 1

Domeniul 1. Crearea unei culturi organizaționale care să încurajeze echilibrul între viața profesională și viața privată

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

O componentă cheie a transformării culturii unei organizații pentru promovarea egalității de gen este echilibrul dintre viața profesională și viața privată. Echilibrul dintre viața profesională și viața privată este relevant atât pentru femei, cât și pentru bărbați și implică asigurarea faptului că întreg personalul este sprijinit în mod corespunzător pentru a-și dezvolta cariera profesională în paralel cu responsabilitățile personale pe care le pot deține în afara locului de muncă, inclusiv cele de îngrijire copii, persoane vârstnice, persoane cu dizabilități.

Acțiune/Masură	Grup-țintă	Cronologie				Indicatori	Responsabil
		2023	2024	2025	2026		
1. Dezvoltarea instrumentelor necesare pentru politica de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie și cea personală	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Instrumente de politică de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie și personală realizate	DG și DGA
2. Disponibilitatea unor condiții flexibile de lucru pentru sarcini cu caracter administrativ (munca part time, munca la distanță, intervale orare flexibile)	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Aranjamente flexibile ale timpului de lucru pentru sarcinile administrative dezvoltate în special pentru personalul cu responsabilități de îngrijire sau angajați part time	DG și DGA
3. Volum de muncă echilibrat la nivel de management, predare, responsabilități medicale, de cercetare și administrative, inclusiv modul în care diferitele	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Procedura internă de cuantificare a sarcinilor manageriale, didactice, medicale, de cercetare și administrative	DG și DGA

sarcini sunt alocate și distribuite							
4. Îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru angajați, adaptate nevoilor specifice ale acestora, inclusiv prin considerarea diferențelor de gen. Asigurarea sănătății și securității muncii și adaptarea mediului de muncă la condițiile generale de desfășurare a activității și la situații de criză (ex. pandemia de COVID-19)	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Condiții de muncă îmbunătățite Număr compartimente/departamente/îmbunătățite	DG și DGA
5. Realizarea anuală a unui studiu cu privire la satisfacția angajaților ICDG și valorificarea și integrarea rezultatelor acestuia în planul/strategia de dezvoltare instituțională și în planurile anuale de activitate ale universității.	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Studiu realizat	DG și DGA
6. Promovarea în comunitatea academică a egalității de gen de-a lungul carierei, inclusiv prin asumarea reciprocă a responsabilităților care țin de viața personală	Cercetători	X	X	X	X	Ateliere și dezbateri la evenimentele studentești	DG și DGA

Anexa 2

Domeniul 2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

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

Acțiune/Masăură	Grup-țintă	Cronologie				Indicatori	Responsabil
		2023	2024	2025	2026		
1. Numirea ofițerului EG, cu rol proactiv, responsabil cu monitorizarea și asigurarea respectării egalității de gen în procedurile și practicile la locul de muncă	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X				Ofițer EG numit	DG
2. Comunicarea și diseminarea PEG la nivel de instituție; colectarea și monitorizarea anuală a datelor colectate pe gen	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	PEG diseminat periodic Date colectate și monitorizate anual	DG și DGA
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	Texte comunicari, imagini revizuite din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	DG și DGA
3. Promovarea inițiativelor de facilitare a egalității de gen la toate nivelurile organizației, oferind instruire personalului	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Training de conștientizare cu privire la problemele egalității de gen	DG și DGA

Anexa 3

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

Obiectiv: promovarea proceselor care să faciliteze și să susțină recrutarea sensibilă la gen, carieră și numire în funcții

Acțiune/Masă	Grup-țintă	Cronologie				Indicatori	Responsabil
		2023	2024	2025	2026		
1. Inițiative de conștientizare a egalității de gen, briefing-uri și ghiduri pentru recrutări și carieră	Managementul ICDG		X	X	X	Inițiative de conștientizare a genului și ghiduri	DG și DGA
2. Cursuri și training privind egalitatea de gen, progres în carieră și leadership	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Cursuri și training pentru recrutare Cursuri și pregătire pentru progresul în carieră Cursuri și training pentru leadership	DG și DGA
3. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei	Cercetători, personal tehnic și administrativ		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	DG și DGA

Anexa 4

Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și predare

Obiective:

- Promovarea unei perspective de gen și sex în procesele de cercetare
- Promovarea integrării unei perspective de gen în programele de predare

Acțiune/Masă	Grup-țintă	Cronologie				Indicatori	Responsabil
		2023	2024	2025	2026		
1. Seminarii interne de formare privind utilizarea perspectivei de gen în cercetare, pentru a încuraja recunoașterea valorii sale economice, sociale și de inovare	Cercetători		X	X	X	Participarea la seminarii de formare privind integrarea metodelor de analiză sex/gen, pe gen și domeniu de cercetare	DG și DGA
2. Elaborarea, comunicarea și implementarea standardelor pentru încorporarea variabilelor de sex și gen în cercetare	Cercetători		X	X	X	Participarea la seminarii de formare privind integrarea metodelor de analiză sex/gen, pe gen și domeniu de cercetare Percepția variabilelor de gen/sex în conținuturile cercetării	DG și DGA
3. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei	Cercetători, personal tehnic și administrativ		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	DG și DGA

Anexa 5

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

Acțiune/Masură	Grup-țintă	Cronologie				Indicatori	Responsabil
		2023	2024	2025	2026		
1. Training/instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Participarea la training, pe categorii Abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență	DG și DGA
2. Dezvoltarea unei proceduri interne care să sprijine informarea și educația, precum și încurajarea raportării tuturor formelor de discriminare, inclusiv discriminarea de gen, violența bazată pe gen, hărțuirea sexuală	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Site/platformă dedicată universității, număr de vizite, număr de situații reale raportate și rezolvate	DG și DGA
3. Consolidarea Codului de etică al universității cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	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	DG și DGA
4. Campanie de conștientizare care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea universitară și încurajează prevenirea discriminării în diverse domenii	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Campanie de conștientizare Responsabili E	DG și DGA