



Anexa 1 la Decizia nr.
445/30.12.2022

Strategia și Planul pentru egalitatea de gen ale Centrului Național de Cartografie pentru perioada 2022-2025



Document elaborat după modelul realizat de Unitatea de Puncte Naționale de Contact (National Contact Points - NCP) pentru programul-cadru al Uniunii Europene, Orizont Europa (Horizon Europe), din cadrul Unității Executive pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării (UEFISCDI), în luna ianuarie 2022, având ca autori pe: Laura Chirilă, Daniela Dragomir, Sabina Olaru, Dragoș Sandu, Adina Stănculea și Coordonator - Antoaneta Victoria Folea.



CUPRINS

Abrevieri și definiții.....	4
Introducere.....	5
I. Revizuirea cerințelor, politicilor și studiilor de caz	6
II. Diagnostic (colectarea și analiza datelor).....	6
II.1. Colectarea datelor.....	6
II.2. Analiza datelor	9
III. Strategia și Planul pentru egalitatea de gen	10
III.1. Strategia pentru egalitatea de gen - 2022-2025.....	11
III.2. Planul pentru egalitatea de gen - 2022-2025	12
IV. Monitorizarea și evaluarea Planului pentru egalitatea de gen	18
Anexa nr. 1	19
Anexa nr. 2.....	23



Abrevieri și definiții

Orizont Europa	Programul-cadru al Uniunii Europene pentru cercetare și dezvoltare, instituit pentru perioada cadrului financiar multianual 2021-2027
EG	Egalitate de gen
GEP	Plan pentru egalitatea de gen
CNC	Centrul Național de Cartografie
CC	Consiliul de conducere al CNC
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 <i>(https://www.merriamwebster.com/dictionary/)</i>
Gen	Trăsăturile comportamentale, culturale sau psihologice asociate de obicei cu un singur sex <i>(https://www.merriamwebster.com/dictionary/)</i>
Sex versus 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) <i>(https://www.merriamwebster.com/dictionary/)</i>



Introducere

Strategia pentru egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025 a fost elaborată de către *Centrul Național de Cartografie (CNC)* pe baza aportului întregii instituții și ia în considerare toți angajații din cadrul acesteia. *Strategia pentru egalitatea de gen* a fost întocmită ținând cont de 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 îndrumările Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen¹.

Motivația dezvoltării Strategiei pentru egalitatea de gen este dorința de a ne asigura că instituția noastră este un loc sigur pentru toată lumea, iar toate activitățile și procesele care au loc respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării.

Planul pentru egalitatea de gen a fost elaborat pe baza Strategiei pentru egalitatea de gen, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării și revizuirilor acestuia.

Prin punerea în aplicare a misiunii și valorilor sale, Strategia pentru egalitatea de gen și Planul pentru egalitatea de gen ale Centrului Național de Cartografie (CNC) asigură și promovează egalitatea și diversitatea cunoștințelor, precum și dobândirea de competențe pentru toți angajații. Obiectivele strategiei sunt implementate prin acțiuni specifice care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive, precum și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Ca atare, Strategia și Planul pentru egalitatea de gen vor permite, în mod proactiv, creșterea gradului de conștientizare a egalității de gen, abilități și competențe; echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale; egalitatea de gen și integrarea dimensiunii de gen în întreaga activitate, inclusiv în cea de cercetare.

¹ A se vedea *Anexa nr. 1 - Cerințe privind Metodologia și domeniile de intervenție pentru planul de egalitate de gen recomandate în cadrul Programului-cadru Orizont Europa*.



I. Revizuirea cerințelor, politicilor și studiilor de caz

Înainte de elaborarea strategiei și a planului pentru egalitatea de gen, conducerea CNC a asigurat efectuarea unei analize a: literaturii de specialitate, cerințelor existente, politicilor, recomandărilor, exemplilor și studiilor de caz pertinente referitoare la discriminare, incluziune și egalitate de gen, cu accent mai ales pe organizațiile care desfășoară activități de cercetare.

Resursele utilizate pentru analiza mai sus-menționată sunt prezentate în *Anexa nr. 2* la prezentul document.

II. Diagnostic (colectarea și analiza datelor)

II.1. Colectarea datelor

Următorii indicatori au fost selectați în cadrul CNC ca fiind relevanți pentru analiza pe tema egalității de gen:

- numărul de angajați în funcție de sex/gen la toate nivelurile, pe domenii, funcții (inclusiv personalul de execuție/administrativ/suport);
- numărul de angajați în funcție de sex/gen în posturi de specialitate;
- numărul de angajați în funcție de sex/gen care au participat la programe de formare profesională;
- numărul de angajați în funcție de sex/gen care au solicitat concediu pentru creșterea copilului.

1. Femei și bărbați în funcții de conducere

Tabelul 1. Funcții de management superior

Funcții de management superior		Femei	Bărbați
Director		1	--
Director Adjunct		--	1
Total	2	1	1

Tabelul 2. Șefi servicii/birouri de specialitate

Șefi servicii/birouri de specialitate		Femei	Bărbați
Serviciul de Cartografie și Fotogrammetrie		2	--
Serviciul Tehnologia Informației și Comunicațiilor		1	1
Biroul Suport Implementare și Înregistrare Sistematică		1	--
Serviciul Geodezie și Cercetare-Dezvoltare		--	3
Total	8	4	4

Tabelul 3. Șefi servicii/birouri administrative și de suport

Șefi servicii/birouri administrative și de suport		Femei	Bărbați
Serviciul Juridic, Resurse Umane și Relații cu Publicul		2	--
Serviciul Economic		2	--
Total	4	4	--



2. Femei și bărbați în funcții de specialitate

Tabelul 4. Numărul total al personalului de execuție din servicii/birouri de specialitate

		Femei	Bărbați
Serviciul de Cartografie și Fotogrammetrie		17	8
Serviciul Tehnologia Informației și Comunicațiilor		11	1
Biroul Suport Implementare și Înregistrare Sistematică		3	2
Serviciul Geodezie și Cercetare-Dezvoltare		5	16
Total	63	36	27

3. Femei și bărbați în servicii administrative și de suport

Tabelul 5. Numărul total al personalului de execuție din servicii/birouri administrative și de suport

		Femei	Bărbați
Serviciul Juridic, Resurse Umane și Relații cu Publicul		4	2
Serviciul Economic		10	7
Total	23	14	9



II.2. Analiza datelor

Concluziile datelor analizate au fost însușite de către Consiliul de conducere al CNC și aprobate de către Directorul CNC și au fost comunicate întregului personal al instituției.

Directorul CNC s-a angajat în dezvoltarea și implementarea Planului pentru egalitatea de gen al Centrului Național de Cartografie, pentru perioada 2022-2025.

II.2.1. Analiza cantitativă a datelor

Analiza datelor numerice a ilustrat că în prezent:

- există un echilibru de gen în funcțiile de management superior;
- sunt mai multe femei decât bărbați în funcțiile de șefi de servicii/birouri;
- există mai multe femei decât bărbați în posturile de specialitate, precum și în serviciile administrative și de suport;
- există un echilibru în ceea ce privește progresul în carieră, numărul de programe de formare la care au participat femeile și bărbații;
- o femeie este în concediu de maternitate.

II.2.2. Analiza calitativă a datelor

Cercetarea calitativă a arătat că:

- dimensiunea de gen este relativ bine integrată în activitatea instituției, inclusiv în cea de cercetare;
- CNC este perceput ca un loc sigur, fără violență de gen sau orice tip de hărțuire;
- CNC este perceput ca fiind incluziv;
- există o lipsă de cunoștințe și îndrumări cu privire la egalitatea de gen, incluziune și nediscriminare.



Concluziile importante ale analizei interne desfășurate la Centrul Național de Cartografie au arătat că se impun:

- instruirea personalului cu privire la egalitatea de gen, incluziune și nediscriminare;
- comunicarea în mod activ și eficient a acțiunilor și măsurilor relevante privitoare la egalitatea de gen;
- dezvoltarea și implementarea unei strategii și a unui plan pentru egalitatea de gen, pentru perioada 2022-2025, cu acțiuni și ținte clare, precum și desemnarea unei persoane responsabile pentru toate aceste demersuri, la nivelul instituției.

III. Strategia și Planul pentru egalitatea de gen

Pe baza analizei interne, a politicilor și cerințelor naționale și europene, Directorul CNC și Consiliul de conducere al CNC s-au angajat să asigure efectuarea demersurilor necesare pentru a fi elaborate *Strategia și Planul pentru egalitatea de gen*, pentru perioada 2022-2025.

Conducerea Centrului Național de Cartografie a decis crearea funcției de *Responsabil pentru egalitatea de gen* în cadrul instituției. Responsabilul pentru egalitatea de gen are un rol proactiv în implementarea și monitorizarea Strategiei pentru egalitatea de gen.

În mod specific, Responsabilul pentru egalitatea de gen răspunde de implementarea, monitorizarea și evaluarea Planului pentru egalitatea de gen; oferă sprijin practic și instrumente celor implicați în implementarea planului; cooperează și implică părțile interesate pentru a asigura implementarea acțiunilor planului; crește gradul de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în la nivelul întregii instituții; evaluează progresul către egalitatea de gen în cadrul instituției.

Conducerea CNC, prin Responsabilul desemnat pentru egalitatea de gen la nivelul instituției, își asumă dezvoltarea Strategiei și Planului pentru egalitatea de gen aferente perioadei 2022-2025.



III.1. Strategia pentru egalitatea de gen - 2022-2025

Strategia pentru egalitatea de gen cuprinde următoarele domenii de intervenție și obiective pentru perioada 2022-2025:

Domenii de intervenție	Obiective
1. Echilibrul între viața profesională, viața privată și cultura organizațională	Promovarea integrării vieții profesionale cu viața de familie și cea personală
2. Echilibrul de gen în funcțiile de conducere și de luare a deciziilor	Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale
3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră	Promovarea sprijinului pentru egalitatea de gen în procesul de progres în carieră și recrutare
4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării	Promovarea unei perspective de gen și sex în procesul de cercetare Promovarea integrării unei perspective de gen și sex în activitatea de cercetare
5. Măsurile 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 pentru egalitatea de gen - 2022-2025

Planul instituției pentru egalitatea de gen cuprinde domenii de intervenție, obiective, măsuri cheie, public țintă, calendar, persoane responsabile și indicatori pentru măsurarea progresului.

Domeniul 1. Echilibrul între viața privată, viața profesională și cultura organizațională

Obiectiv: Promovarea integrării vieții profesionale cu viața de familie și cea personală

Acțiuni/Măsuri	Grup țintă	Calendar				Indicator(i)	Responsabil(i)
		2022	2023	2024	2025		
1. Disponibilitatea politicilor, procedurilor și structurilor în cadrul instituției pentru promovarea integrării muncii cu viața de familie și personală	Toți angajații		X	X	X	Politici și proceduri de integrare profesională și personală	Director CC Responsabilul pentru egalitatea de gen Șefi de servicii/birouri Resurse umane
2. Implementarea sistemelor bazate pe tehnologia TIC pentru sporirea flexibilității și îmbunătățirea planificării întâlnirilor de lucru, în conformitate cu nevoile de echilibrare a vieții profesionale (de exemplu, gestionarea și comunicarea calendarului/calendarului ședințelor)	Toți angajații	X	X	X	X	Procedură standard compatibilă cu sisteme TIC prin care să se promoveze integrarea profesională și personală	Director Resurse umane Șefi de servicii/birouri Responsabilul pentru egalitatea de gen Serviciul IT
3. Disponibilitatea asigurării unui timp de lucru flexibil, de la munca cu fracțiune de normă la munca la distanță	Toți angajații	X	X	X	X	Politici și proceduri de integrare profesională și personală	Director Resurse umane Șefi de servicii/birouri Responsabilul pentru egalitatea de gen



Domeniul 2. Echilibrul de gen în funcțiile de conducere și de luare a deciziilor

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

Acțiuni/Măsurile	Grup țintă	Calendar				Indicator(i)	Responsabil(i)
		2022	2023	2024	2025		
1. Desemnarea responsabililor, cu rol proactiv și/sau de consultant, pentru a fi responsabili de monitorizarea și asigurarea respectării egalității de gen în procedurile și practicile de la locul de muncă	Toți angajații	X	X	X	X	Politică și structură pentru egalitatea de gen	Director Resurse umane Șefi de servicii/birouri Responsabilul pentru egalitatea de gen
2. Revizuirea de rutină a oricărui text, comunicare, imagini din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Toți angajații		X	X	X	Politici și proceduri de integrare profesională și personală	Responsabilul de comunicare Responsabilul pentru egalitatea de gen
3. Promovarea inițiativelor de facilitare a unei competențe de gen pe scară largă la toate nivelurile instituției, cu furnizarea de linii directoare tuturor angajaților	Toți angajații		X	X	X	Îndrumări privind aspectele legate de egalitatea de gen și conștientizarea acestora	Responsabilul pentru egalitatea de gen



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

Obiectiv: Promovarea sprijinului pentru egalitatea de gen în procesul de progres în carieră și recrutare

Acțiuni/Măsurile	Grup țintă	Calendar				Indicator(i)	Responsabil(i)
		2022	2023	2024	2025		
1. Promovarea inițiativelor de conștientizare a egalității de gen și crearea de îndrumări privind progresul în carieră și recrutarea, luând în considerare acest aspect	Toți angajații	X	X	X	X	Inițiative și îndrumări de conștientizare a egalității de gen	Director Resurse umane Șefi de servicii/birouri Responsabilul pentru egalitatea de gen
2. Cursuri și formare privind egalitatea de gen	Toți angajații		X	X	X	Cursuri și training pentru recrutare Cursuri și training pentru progresul în carieră Cursuri și training pentru leadership	Director Resurse umane Șefi de servicii/birouri Responsabilul pentru egalitatea de gen
3. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele pentru femei	Toți angajații		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	Responsabilul pentru egalitatea de gen Șefi de servicii/birouri



Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării

Obiective:

- Promovarea unei perspective de gen și de sex în activitatea de cercetare și celelalte domenii de specialitate
- Promovarea integrării perspectivei de gen și sex în activitatea de cercetare și celelalte domenii de specialitate

Acțiuni/Măsurii	Grup țintă	Calendar				Indicator(i)	Responsabil(i)
		2022	2023	2024	2025		
1. Instruirii interne privind utilizarea perspectivei de gen și de sex în cercetare și celelalte domenii de specialitate, pentru a promova recunoașterea valorii sale economice, sociale și de inovare	Angajați implicați în cercetare	X	X	X	X	Participarea la instruirile interne privind integrarea metodelor de analiză a sexului/genului, pe sexe și domenii de cercetare	Director Angajați implicați în cercetare și celelalte domenii de specialitate Responsabilul pentru egalitatea de gen
3. Recunoașterea în cadrul instituției a acelor proiecte care au luat în considerare dimensiunea de gen	Angajați implicați în cercetare		X	X	X	Proiecte aprobate	Director Șefi de servicii/birouri Angajați implicați în cercetare
4. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință și din mediul academic, cercetători)	Toți angajații		X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele de rol feminin Inițiative de sensibilizare cu privire la diversitatea de gen	Responsabilul pentru egalitatea de gen Șefi de servicii/birouri



						în cadrul echipelor de cercetare	
5. Workshop-uri privind integrarea problemelor de egalitate de gen și diversitate în activitatea de cercetare și celelalte domenii de specialitate, ca sprijin pentru personalul implicat în cercetare	Angajați implicați în cercetare		X	X	X	Seminarii de formare sau instruire privind integrarea sexului/genului în activitatea de cercetare	Director Resurse umane Șefi de servicii/birouri Angajați implicați în cercetare
6. Cursuri și instrumente de formare în toate departamentele și la toate nivelurile (personal cu experiență sau la început de carieră) privind variabilele de sex și gen	Angajați implicați în cercetare		X	X	X	Cursuri privind anumite dimensiuni de gen, pe activitate de cercetare (departament)	Director Resurse umane Șefi de servicii/birouri Responsabilul pentru egalitatea de gen



Domeniul 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale

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

Acțiuni/Măsuri	Grup țintă	Calendar				Indicator(i)	Responsabil(i)
		2022	2023	2024	2025		
1. Îndrumări privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală	Toți angajații		X	X	X	Participarea la training, pe categorii Abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență	Director Resurse umane Șefi de servicii/birouri Responsabilul pentru egalitatea de gen
2. Consolidarea Codului de etică al instituției cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Toți angajații		X	X	X	Inițiative de creștere a gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine Inițiative de creștere a gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	Director Șefi de servicii/birouri Resurse umane Responsabilul pentru egalitatea de gen
3. Campanie de conștientizare care să evidențieze diversitatea și incluziunea în comunitatea științifică și să încurajeze prevenirea discriminării în diverse domenii	Toți angajații		X	X	X	Campanie de conștientizare	Responsabilul pentru egalitatea de gen



IV. Monitorizarea și evaluarea Planului pentru egalitatea de gen

Progresul privind scopurile și obiectivele strategiei sunt evaluate periodic (anual). Implementarea *Planului pentru egalitatea de gen* va fi monitorizată permanent de către Responsabilul pentru egalitatea de gen din cadrul instituției. Acestuia îi revine sarcina de a colecta datele și de a efectua o primă analiză a progresului *Planului pentru egalitatea de gen* (față de indicatorii stabiliți).

Responsabilul pentru egalitatea de gen va întocmi rapoarte cuprinzând constatări (o dată pe an), care vor fi prezentate conducerii CNC și discutate. Aceste întâlniri vor oferi concluzii cu privire la implementarea *Planului pentru egalitatea de gen*; vor furniza, de asemenea, comentarii și recomandări care vor permite ajustări și îmbunătățiri ale planului pentru anul următor.

Rapoartele periodice vor permite revizuirea continuă a impactului *Planului pentru egalitatea de gen*, precum și menținerea comunității informate și implicate în progresul către egalitatea de gen. Revizuirea rapoartelor de progres va include informații calitative, precum și date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor de resurse umane dezagregate pe sexe, date de monitorizare pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie.

După încheierea și aprobarea de către conducerea instituției a raportului periodic (anual) de progres al planului, acesta va fi publicat pe site-ul instituției și comunicat tuturor angajaților.



Anexa nr. 1

**Cerințe privind *Metodologia și domeniile de intervenție* pentru
planul de egalitate de gen recomandate în cadrul Programului-cadru Orizont Europa**

Începând cu anul 2022, pentru toate propunerile care sunt depuse în cadrul Programului-cadru Orizont Europa, *Planul de Egalitate de Gen* (GEP - *Gender Equality Plan*) este o **condiție de eligibilitate** pentru următoarele tipuri de organizații²:

- 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 menționate mai sus, care aplică în orice componentă a Orizont Europa și aparțin categoriilor de entități juridice stabilite în statele membre ale UE sau în țările asociate, 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, precum 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.

² Abordarea este legată de Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 a Comisiei Europene, care a anunțat introducerea unei cerințe 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).



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

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 semnaleză public angajamentul acesteia față de egalitatea de gen și arată asumarea responsabilității adecvate, față de scopurile și obiectivele planului, de către personalul organizației, partenerii acesteia, 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 indicarea unui lider desemnat, în mod clar, din echipa de conducere pentru a duce planul mai departe (Rector, Senat, Consiliu, Director General, Director 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 pe website-ul public, acesta ar trebui să fie, 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, aceasta 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 împărțite pe sexe 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 din cadrul Programului-cadru Orizont Europa, este esențial ca GEP să includă angajamente specifice, obiective, acțiuni și resurse dedicate îmbunătățirii egalității de gen în cadrul organizației și al activităților acesteia.



II. Metodologia de înființare a unui GEP în organizație

1. Resurse dedicate³

Organizația ar trebui să ia în considerare alocarea de resurse (umane și financiare) relevante pentru dimensiunea și volumul activităților sale.

De exemplu, organizația poate să aibă un ofițer/responsabil GE (ca funcție distinctă pentru întreaga organizație), plus delegați/responsabili GE (de exemplu, un astfel de delegat/responsabil per departament) cu un rol proactiv sau de consultant, cărora să le revină responsabilitatea privind monitorizarea și asigurarea faptului că procedurile și practicile la locul de muncă respectă egalitatea de gen.

Rolul funcției responsabilului 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 organizație;
- 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, funcționând cel mai bine atunci când sunt dezvoltate cu implicarea activă a întregii organizații, inclusiv a personalului și părților interesate - și cuprinzând atât femei, cât și bărbați.

Ar trebui implicate următoarele structuri:

- Managementul superior și echipa de conducere
 - organe de conducere;
 - 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, inclusiv sindicatele sau organismele reprezentative.

³ 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.



3. Procese cuprinse în crearea GEP

Următoarele procese sunt obligatorii în cadrul Programului Orizont Europa:

3.1. Analiză (audit)

3.1.1. Colectare de date

- definirea indicatorilor pentru colectarea datelor;
- colectarea datelor, cu împărțire pe sexe și/sau pe gen.

3.1.2. Analiza datelor

- identificarea inegalităților de gen și a cauzelor acestora;
- efectuarea unei revizii interne a planurilor sau a acțiunilor existente, pentru a asigura faptul că cerințele obligatorii GEP și domeniile recomandate sunt abordate;
- abordarea oricărei lacune care poate fi identificată în planurile și politicile existente.

3.2. Planificare

- definirea zonelor de intervenție în planul de egalitate de gen (a se vedea pct. III de mai jos);
- stabilirea obiectivelor și țintelor pentru GEP;
- stabilirea unui plan de acțiuni și măsuri;
- alocarea resurselor și responsabilităților pentru implementarea GEP;
- definirea termenelor de implementare.

3.3. Implementare

- crearea de grupuri de lucru pentru a dezvolta și implementa noi politici și proceduri;
- implementarea planului de acțiune GEP.

3.4. Monitorizare și evaluare

- definirea indicatori pentru a măsura progresul implementării GEP;
- revizuirea continuă a progresului;
- ajustări și îmbunătățiri.

III. Domeniile de intervenție indicate ca fiind obligatorii în cadrul Programului Orizont Europa pentru planul de egalitate de gen

Echilibrul între viața privată, viața profesională 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 a hărțuirii sexuale

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



Lista surselor utilizate

Surse europene

- 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



Legislație națională

- *Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare*
- *Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, aprobate prin HG nr. 262/2019, cu modificările și completările ulterioare*
- *OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare*