

STRATEGIA PRIVIND EGALITATEA DE GEN

și

PLANUL DE EGALITATE DE GEN

2024-2027

CUPRINS

Introducere	3
I. Analiza cerințelor, politicilor și studii de caz	5
II. Diagnoza (culegerea de date și analiza acestora)	5
II.1. Culegerea datelor	5
II.2. Analiza datelor	7
III. Strategia EG și PEG	13
III.1. Strategia privind egalitatea de gen	13
III.2. Planul privind egalitatea de gen	15
IV. Monitorizarea și evaluarea PEG	18
Anexa. Lista surselor utilizate pentru analiza de literatură	19

Abrevieri și Definiții:

EG	Egalitate de Gen
PEG	Planul privind Egalitatea de Gen
SC	Șef Compartiment
RU	Resurse umane
DG	Director General
GLEG	Grupul de Lucru pentru Egalitatea de Gen
Sex	Una 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/webster.com/dictionary/)
Gen	Trăsăturile comportamentale, culturale sau psihologice asociate de obicei cu un sex (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)
Sex vs Gen	O delimitare 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/webster.com/dictionary/)

INTRODUCERE

Strategia privind Egalitatea de Gen (EG) pentru perioada 2024-2027 a fost elaborată cu participarea salariaților și în beneficiul întregului personal. Strategia privind EG se bazează pe prevederile Cartei Europene a Cercetătorilor și a Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor, Strategia Europeană pentru Egalitatea de Gen 2020-2025 și ghidul programului Orizont Europa pentru planurile de egalitate de gen.

În România, EG are un trecut puternic, fiind promovată și aplicată în mod activ în perioada de peste 40 de ani de regim comunist și a rămas neschimbată de atunci. În ultimii 70 de ani, femeile au fost încurajate să fie active în câmpul muncii și li s-au garantat drepturi egale cu ale bărbaților, astfel încât discriminarea de gen la locul de muncă nu este percepută ca o problemă importantă în societatea românească în general. În plus, discriminarea de gen este interzisă de legislația națională (Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legea 53/2003 Codul Muncii), iar Constituția României prevede că la muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații.

Stațiunea de Cercetare - Dezvoltare este un angajator ce oferă șanse egale și face eforturi permanente de a crea condiții pentru un bun echilibru între carieră și viața privată. Motivarea pentru elaborarea strategiei EG este de a ne asigura că stațiunea de cercetare-dezvoltare este un loc sigur pentru toți angajații și că procesele ce se desfășoară urmează principiile egalității de șanse, diversității, inclusivității și nediscriminării.

Pe baza strategiei EG, **Stațiunea de Cercetare - Dezvoltare** a elaborat Planul privind EG (PEG) pentru perioada 2024-2027, cu acțiuni și măsuri specifice, precum și cu indicatori pentru evaluarea progresului implementării și revizuirea acestuia.

Punând în aplicare misiunea și valorile sale, strategia EG și PEG-ul **Stațiunii de Cercetare - Dezvoltare** asigură și promovează egalitatea și diversitatea cunoștințelor și dobândirea de competențe pentru toți. Obiectivele strategiei EG 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 EG și PEG 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. Analiza cerințelor, politicilor și studii de caz

Înainte de a elabora strategia EG și PEG, conducerea **Stațiunii de Cercetare - Dezvoltare** a numit un Grup de Lucru (GL) pentru a efectua o analiză a literaturii de specialitate a cerințelor, politicilor, recomandărilor, exemplelor și studiilor de caz existente cu privire la discriminare, incluziune și egalitate de gen, cu un accent special pe organizațiile de cercetare.

Principalele resurse care au fost analizate sunt enumerate în Anexă

II. Diagnoza (culegerea de date și analiza acestora)

II.1. Culegerea datelor

Următorii indicatori au fost selectați la ca relevanți pentru discuția pe tema egalității de gen:

- Numărul de personal în funcție de sex/gen la toate nivelurile (inclusiv personalul administrativ/de asistență)
- 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.

II.1.1. Femei și bărbați cu funcții de conducere

Tabel 1. Conducerea Stațiunii de Cercetare - Dezvoltare

Conducerea de vârf	Femeie	Bărbat
Director	X	
Secretar Științific		X
Contabil Șef		X
Inginer Șef		X
TOTAL	1	3

Tabel 2. Alte persoane cu funcții de conducere din structurile/compartimentele Stațiunii de Cercetare - Dezvoltare (compartimente independente, cu excepția cercetării):

Funcții medii de conducere	Femeie	Bărbat
Șef BEPS		X
Șef formație muncitori		X
TOTAL		2

II.1.2. Femei și bărbați – personal din cercetare

Tabel 3. Număr total de cercetători, pe echipe de cercetare

Echipa de cercetare	Cercetători cu experiență	Cercetători la începutul carierei	Total femei	Total bărbați
Echipa/Laborator I	3	4	6	6
Echipa/Laborator II	3	2		
Echipa de cercetare	Cercetători cu experiență	Cercetători la începutul carierei	Total femei	Total bărbați
Echipa/Baza	9	7	7	9
Echipa/Baza.....				
Total femei				
Total bărbați				

II.1.3. Femei și bărbați – servicii administrative și personal auxiliar

Tabel 4. Număr total de femei și bărbați în servicii administrative și personal auxiliar

	Women	Men
Financiar-Contabilitate	4	1
Juridic	1	

Audit		1
Resurse Umane, Salarizare	1	
Administrativ	4	4
Achiziții	2	
BEPS	5	12
Comercial Marketing		1
TOTAL	17	19

În vederea colectării și diagnosticării datelor, grupul de lucru EG desemnat a efectuat un sondaj la nivelul **Stațiunii de Cercetare - Dezvoltare** cu următorii indicatori:

- Percepția (opinia) cu privire la incluziune și discriminare în stațiunea de cercetare - dezvoltare
- Opinii privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată în stațiunea de cercetare - dezvoltare
- 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
- Percepția violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală în stațiunea de cercetare - dezvoltare
- Numărul de ani necesari femeilor și bărbaților pentru a avansa în carieră după îndeplinirea cerințelor legale minime
- Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării

II.2. Analiza datelor

II.2.1. Analiza cantitativă a datelor

Pentru a analiza percepția egalității de gen în cadrul stațiunii, **Stațiunea de Cercetare - Dezvoltare** a organizat un sondaj intern anonim în perioada 1.01.2024-31.07.2024. Chestionarul a inclus 8 întrebări cu răspunsuri multiple, dintre care întrebările 1-8 au fost adresate tuturor angajaților și întrebările 1-5 doar cercetătorilor.

La data de 1.07.2024, **Stațiunea de Cercetare - Dezvoltare** avea 70 de angajați, dintre care 28 femei și 42 bărbați. Din numărul total de angajați, sunt implicați în cercetare-dezvoltare 51 și 19 în atribuții administrative (Tabelul 5).

Tabel 5. Structura personalului –anul 2024

Personal	Femei	Bărbați	Total
Cercetare Dezvoltare	16	35	51
Administrativ	12	7	19
TOTAL	28	42	70

Dezechilibrul de gen în distribuția personalului nu este rezultatul politicii stațiunii, ci în principal din cauza profilului științific.

Chestionarele au fost distribuite individual, pe bază de semnătură, dar au fost colectate anonim, într-o cutie amplasată în holul sediului administrativ de unde angajați au preluat chestionarul.

Un număr total de 30 formulare au fost primite înapoi, dintre care 10 erau necompletate, 20 aveau răspunsuri inconsecvente și câteva erau incomplete. Chestionarul necompletat a fost eliminat din analiză.

Procentele de răspunsuri ale angajaților de sex feminin și masculin sunt 50% similare, astfel încât putem concluziona că genurile *au* bine reprezentate în sondaj. De asemenea, distribuția răspunsurilor colectate *este* în bună concordanță cu distribuția generală a angajaților pe gen.

Tabel 6. Distribuția răspunsurilor la chestionar

Personal	Femei	Bărbați	Răspunsuri femei	Răspunsuri bărbați	Altele
Cercetare	16	35	16	35	-
Administrativ	12	7	12	7	-

Întrebarea 1: În ce măsură apreciați că în stațiune există discriminare de gen?

Foarte mică
1 X 2 3 4 Foarte mare
5
.....5..% % % % %

Din cele 70 formulare primite, 70 *au* răspuns la întrebarea 1, dintre care 28 femei și 42 bărbați. 95 % dintre răspunsuri au indicat că discriminarea de gen este percepută ca foarte

scăzută sau scăzută, iar 5.% consideră că este foarte mare. Răspunsurile par să aibă o distribuție similară între bărbați și femei, dar diferă în cazul celor care nu au dorit să-și dezvăluie sexul. Pe baza răspunsurilor, concluzionăm că o mare majoritate a angajaților consideră că discriminarea de gen este foarte scăzută în stațiune, așa că *nu se vor lua* măsuri în acest domeniu. Problema va continua să fie monitorizată în viitor, pentru a păstra starea actuală.

Întrebarea 2. În ce măsură considerați că stațiunea oferă posibilitatea îmbinării armonioase între cariera profesională și viața privată?

Foarte mică					Foarte mare
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	
.....%%%	90 %%	

Peste 90 % din răspunsuri indică faptul că posibilitățile pentru un bun echilibru între viața profesională și cea private sunt “foarte bune” și “bune”.

Se pare că *nu există* o diferență de percepție între bărbați și femei cu privire la echilibrul dintre muncă și viața privată, și anume că femeile par *a fi* mai mulțumite decât bărbații în acest sens. Acesta este un domeniu în care ar putea fi luate în considerare măsuri de îmbunătățire, deși alegerea între carieră și viața privată este adesea una personală. **Stațiunea de Cercetare - Dezvoltare** oferă un program flexibil de lucru cercetătorilor, iar personalului administrativ li se cere foarte rar să lucreze ore suplimentare. Politica „program flexibil” va fi constant la dispoziția angajaților.

Răspunsurile cercetătorilor arată o distribuție similară, dar în acest caz bărbații care au răspuns par să fie mai mulțumiți de echilibrul dintre muncă și viața privată.

Întrebările 3 și 4 au fost adresate persoanelor care au avut copii în timp ce erau angajate în **Stațiunea de Cercetare - Dezvoltare**, au luat concediu pentru creșterea copilului și s-au întors la muncă.

Întrebarea 3: În cazul în care ați beneficiat de concediu pentru creșterea copilului, vă rugăm să precizați pentru ce perioadă (cumulat): luni

28 de persoane au răspuns la această întrebare, iar răspunsurile au variat între 0 și 24 de luni. Majoritatea răspunsurilor (20) au raportat o perioadă de concediu de 24 luni, 5 au răspuns 12 luni și 3 au răspuns 3 luni. Faptul că cele mai multe răspunsuri au fost în intervalul 12- 24 luni indică faptul că părinții sunt încrezători că își pot lua un concediu lung și vor avea asigurate locurile de muncă în această perioadă.

28 de răspunsuri au venit de la femei, în timp ce 0 răspunsuri au venit de la bărbați care au susținut că a fost într-un concediu pentru creșterea copilului de ..0... luni.

Concediul maxim pentru creșterea copilului în România pentru un copil este de 24 de luni (cu unele excepții medicale, caz în care concediul maxim de creștere a copilului este de 36 de luni), iar bărbații au dreptul (unul dintre părinți poate alege să ia concediu), dar de

obicei este mama care ia concediul. Aceasta este o situație normală în România și nu necesită nicio măsură corectivă.

Întrebarea 4: Cum apreciați reintegrarea în stațiune după concediul de creștere a copilului?

Foarte dificilă				Foarte ușoară
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
...%	...%	...%	.90...%%

La această întrebare am primit o serie de răspunsuri de la persoane care *nu au* precizat cât timp au intrat în concediu pentru creșterea copilului (bărbați și gen nespecificat), așa că apreciem că rezultatele sunt corecte. Mai mult de 90 % au indicat că este „ușor” și „foarte ușor” să se întoarcă la muncă, iar mai puțin de 3% au considerat că este „dificil” sau „foarte dificil”, așa că poate fi și o chestiune de situație personală. Grupul de lucru al stațiunii a concluzionat că nu este necesară nicio măsură în acest domeniu, la nivel instituțional.

Întrebarea 5: Considerați că pe parcursul activității dumneavoastră în cadrul stațiunii, v-ați confruntat cu situații de:

- a) Violență fizică verbală
- b) Hărțuire sexuală
- c) Discriminare de gen
- d) Excludere/ marginalizare din punctul de vedere al genului
- e) Nu este cazul

La această întrebare, 70 de persoane au răspuns „Nu se aplică”, ..0.. au raportat „violență verbală”, ..0.. au raportat atât „violență verbală”, cât și „discriminare de gen”, iar 0.... au raportat „violență verbală”, „discriminare de gen” și „hărțuire sexuală”.

Nu a existat niciun raport de violență fizică și doar unul de excludere/marginare de gen.

Violența verbală este o problemă și este interzisă de codul intern de conduită, așa că ar trebui luate măsuri pentru a încuraja raportarea și ar trebui aplicate sancțiuni pentru comportamentul abuziv.

Distribuția de gen a răspunsurilor arată tipare foarte asemănătoare, așa că, evident, problemele raportate nu indică discriminare de gen. De exemplu, violența verbală este percepută de toate genurile într-o măsură similară, precum și discriminarea de gen. Nu sunt

resimțite preponderent de un gen sau altul. Cu toate acestea, situația necesită monitorizare continuă și măsuri de îmbunătățire.

Întrebări suplimentare pentru personalul din cercetare

Întrebarea 6. În ce măsură considerați că este încurajată dezvoltarea carierei profesionale / avansarea în grad științific:

Foarte mică					Foarte mare
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input checked="" type="checkbox"/>	
.....%%%%	...98..%	

Majoritatea răspunsurilor (98%) indică faptul că cercetătorii au considerat că oportunitățile de a avansa în carieră sunt „mari” și „foarte mari”. Se pare că *există/nu există* o diferență între bărbați și femei, în care femeile par să fie mai încrezătoare în progresul lor în carieră decât bărbații.

Întrebarea 7. Dacă este posibil, vă rugăm să estimați numărul de ani necesari pentru avansarea în grad științific, în plus față de momentul îndeplinirii de către dvs. sau colegii dvs. a condițiilor minime prevăzute de legislația în vigoare: ani

Răspunsurile au variat între ..3.. și ...7. ani, cu o valoare medie de 3 ani.

În acest caz, răspunsurile care indică o perioadă lungă de timp pentru a avansa în cariera științifică au venit de la *femei/bărbați*, lucru care necesită o atenție suplimentară.

Întrebarea 8. Considerați că aspectele de gen sunt relevante în domeniul dumneavoastră de cercetare:

DA <input type="checkbox"/>	NU
	X <input type="checkbox"/>
..... %	.98. %

Majoritatea cercetătorilor (.98%) consideră că aspectele de gen *nu sunt* relevante pentru cercetarea lor, iar distribuția răspunsurilor este similară la toate genurile. Acest lucru se datorează faptului că temele de cercetare ale stațiunii sunt legate de agronomie și știința plantelor de câmp, în care genul nu joacă un rol.

Analiza datelor numerice a arătat că:

- **Stațiunea de Cercetare - Dezvoltare** are/nu are mai multe angajate de sex feminin din cauza profilului său științific, *există/nu există* percepție a discriminării de gen în rândul personalului.
- **Stațiunea de Cercetare - Dezvoltare** oferă oportunități bune de dezvoltare a carierei și un echilibru bun între carieră și viața personală.

II.2.2. Analiza calitativă a datelor

Analiza calitativă a arătat că:

- **Stațiunea de Cercetare - Dezvoltare** este percepută în general ca incluziv, cu o discriminare de gen foarte scăzută.
- Îmbinarea vieții de muncă cu cea de familie – femeile sunt puțin mai mulțumite de echilibrul dintre carieră și viața privată decât bărbații, dar, în general, există un grad ridicat de satisfacție. Se pot face îmbunătățiri în acest domeniu, iar cercetările ulterioare pot dezvălui direcții de acțiuni care trebuie întreprinse de management.
- Tinerele mame tind să ia concediul parental maxim și le este ușor să se reintegreze la locul de muncă.
- **Stațiunea de Cercetare - Dezvoltare** este în general perceput ca un loc sigur, dar există o rată ridicată de violență verbală care nu este legată de gen (...%). Codul intern de conduită interzice orice tip de violență, dar se pare că sunt necesare mai multe măsuri de punere în aplicare.
- **Stațiunea de Cercetare - Dezvoltare** oferă oportunități bune de avansare în carieră, dar unele femei au raportat perioade lungi de timp necesare pentru promovare după îndeplinirea tuturor cerințelor legale. Această problemă trebuie investigată în continuare de către liderii de echipă, analizând înregistrările privind angajarea și performanța științifică din cadrul echipei de cercetare respective și să verifice dacă întrebarea a fost înțeleasă corect.
- Dimensiunea de gen nu este percepută de cercetători ca fiind relevantă pentru domeniul de cercetare al stațiunii.

Pentru a rezuma rezultatele studiilor, se poate observa că există un echilibru de gen foarte bun la nivelul **Stațiunii de Cercetare - Dezvoltare** și discriminarea de gen este foarte scăzută.

Stațiunea de Cercetare - Dezvoltare își va menține politica de egalitate de șanse și de nediscriminare, continuând în același timp să îmbunătățească condițiile de echilibru între carieră și viața privată.

Concluziile auditului intern au fost apoi analizate, aprobate de CA, iar apoi comunicate întregului personal al **Stațiunii de Cercetare - Dezvoltare**.

Cu mandat din partea CA, Directorul s-a angajat în elaborarea și implementarea PEG pentru **Stațiunea de Cercetare - Dezvoltare**, pentru perioada 2024-2027.

III. Strategia EG și PEG

Pe baza analizei interne și a politicilor și cerințelor naționale și europene, CA și Directorul s-au angajat să dezvolte strategia **Stațiunii de Cercetare - Dezvoltare** privind egalitatea de gen pentru perioada 2024-2027 și PEG-ul aferent.

Stațiunea de Cercetare - Dezvoltare a decis că, pe baza rezultatelor sondajului și a faptului că discriminarea de gen este percepută ca fiind foarte scăzută la nivel de instituție, trebuie menținute politicile actuale privind recrutarea, ocuparea forței de muncă, promovarea și echilibrul muncă – viața privată. Grupul de lucru desemnat va continua să evalueze anual echilibrul de gen și percepția angajaților, astfel încât să poată fi luate măsuri odată cu apariția dezechilibrelor.

Conducerea **Stațiunii de Cercetare - Dezvoltare** a mandatat un grup de lucru dedicat pentru a dezvolta în continuare strategia EG și PEG 2024-2027, care vor fi revizuite/actualizate în fiecare an. Grupul de lucru EG a inclus reprezentanți bărbați și femei ai conducerii stațiunii de cercetare și cercetători, reprezentanți ai personalului auxiliar al stațiunii de cercetare.

III.1. Strategia privind egalitatea de gen 2024-2027

Strategia EG a **Stațiunii de Cercetare - Dezvoltare** este concepută în cadrul stabilit de Institutul European pentru Egalitatea de Gen, luând în considerare bunele practici în ceea ce privește eliminarea inegalităților specifice de gen și sprijinirea egalității de gen.

Strategia EG cuprinde următoarele *domenii de intervenție și obiective pentru perioada 2024-2027*

Domeniul de intervenție	Obiectiv(e)
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 procesele și practicile culturii instituționale
3. Egalitatea de șanse în recrutare și progres în carieră	Promovarea proceselor de asigurare a șanselor egale de recrutare, carieră și numiri

4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării	Promovarea integrării unei perspective de sex și gen în activitatea 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 privind egalitatea de gen 2024-2027

Planul EG al Stațiunii de Cercetare - Dezvoltare 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/Măsură	Grup țintă	Perioada de desfășurare			Indicatori	Responsabil
		2024	2025	2026		
Progam de lucru flexibil, inclusiv norme fractionate și lucrul de la distanță	Cercetători, personal tehnic și administrativ				Politici și servicii de integrare profesională și personală	Ec. Barțaș Elena-Referent resurse umane

Domeniul 2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

Obiectiv: Promovarea egalității de gen în procesele și practicile culturii instituționale

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Perioada de desfășurare			Indicatori	Responsabil
		2024	2025	2026		
Revizuirea de rutină a oricărui text, comunicare, imagini, din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Cercetători, personal tehnic și administrativ				Echilibrul de gen în funcțiile de conducere	Director-Dr.ing. Trifan Daniela

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

Obiectiv: Promovarea proceselor de asigurare a șanselor egale de recrutare, carieră și numiri

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Perioada de desfășurare				Indicatori	Responsabil
		2024	2025	2026	2027		
Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră	Cercetători, personal tehnic și administrativ					Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare privind egalitatea de șanse în echipele de cercetare	Director-Dr.ing. Trifan Daniela

Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării

Obiectiv: Promovarea integrării unei perspective de sex și gen în activitatea de cercetare

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Perioada de desfășurare				Indicatori	Responsabil
		2024	2025	2026	2027		
Workshop-uri privind integrarea problemelor de egalitate de gen și diversitate în activitatea de cercetare, ca sprijin pentru personalul de cercetare	Cercetători					Seminarii de formare sau ghiduri privind integrarea sexului/genului în activitatea de cercetare	CS III Ghiorghe Ionel Alin

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/Măsură	Grup țintă	Perioada de desfășurare				Indicatori	Responsabil
		2024	2025	2026	2027		
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					Participarea la training, pe categorii Abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență	Ec. Bardaș Elena-Referent resurse umane

IV. Monitorizarea și evaluarea PEG

Implementarea PEG în **Stațiunea de Cercetare - Dezvoltare**, progresul către scopurile și obiectivele strategiei EG sunt evaluate regulat, prin întâlniri periodice. Implementarea PEG va fi monitorizată permanent.

EG GL este responsabil cu colectarea datelor și a intrărilor. Ei vor efectua o primă analiză a progresului PEG (față de indicatori), vor colecta cunoștințe și feedback.

EG GL va încheia rapoarte de analiză (o dată pe an), care sunt apoi prezentate conducerii **Stațiunii de Cercetare - Dezvoltare** și discutate. Aceste întâlniri vor oferi concluzii valoroase cu privire la punerea în aplicare a PEG și vor oferi, de asemenea, comentarii și recomandări care vor permite ajustări și îmbunătățiri ale intervențiilor asupra PEG pentru anul următor.

Rapoartele periodice permit revizuirea continuă a impactului PEG, precum și informarea comunității și implicarea acesteia în progresul către egalitatea de gen. Revizuirea rapoartelor de progres include informații calitative, precum și date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor referitoare la resursele umane dezagregate pe sex/gen, date de monitorizare pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie etc.

După încheierea și adoptarea acestora de către conducerea **Stațiunii de Cercetare - Dezvoltare**, raportul periodic (anual) de progres al EG este publicat pe site-ul **Stațiunii de Cercetare - Dezvoltare** și comunicat comunității științifice.

DIRECTOR,

Dr. Ing. Trifan Daniela



Anexa. Lista surselor utilizate pentru analiza de literatură (în ordine alfabetică)

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 guidance on gender equality plans,

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-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