

Strategia pentru egalitatea de gen și
Planul pentru egalitatea de gen
2022-2025

***INSTITUTUL DE CERCETARE PENTRU ECONOMIA AGRICULTURII ȘI
DEZVOLTARE RURALĂ***

LUNA MAI 2023

Cuprins

Introducere	4
I. Revizuirea cerințelor, politicilor și studiilor de caz	4
II. Diagnostic (colectarea și analiza datelor)	5
II.1. Colectarea datelor	5
II. 2. Analiza datelor	6
III. Strategia EG și PEG	7
III.1. Strategia GE 2022-2025	8
III.2. Planul GE 2022-2025	8
IV. Monitorizarea și evaluarea GEP	14

Abrevieri și definiții

EG	Egalitate de gen
SEG	Strategia egalității de gen
PEG	Planul de egalitate de gen
SL	Seful laboratorului
RU	Resurse umane
D	Director
DS	Director Științific
CS	Consiliu Științific
CA	Consiliul de administrație
ICEADR	INSTITUTUL DE CERCETARE PENTRU ECONOMIA AGRICULTURII ȘI DEZVOLTARE RURALĂ
GL	Grup de lucru
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 reproducătoare (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 (SEG) pentru 2023-2025 a fost dezvoltată de **INSTITUTUL DE CERCETARE PENTRU ECONOMIA AGRICULTURII ȘI DEZVOLTARE RURALĂ** pe baza contribuțiilor Grupului de lucru alcătuit pentru realizarea acesteia, luând în considerare atât personalul din cercetare cât și personalul administrativ.

SEG a fost construită pe prevederile Cartei europene pentru cercetători și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor¹, 2015-2019, Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025² și orientările Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen³.

Motivația dezvoltării SEG este să ne asigurăm că ICEADR este un loc sigur pentru toți salariații, iar activitățile ce au loc respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării. Pe baza SEG, ICEADR a elaborat Planul de egalitate de gen (PEG) pentru 2023-2025, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării și revizuirilor acestuia.

Punerea în aplicare a SEG și PEG-ul în INSTITUTUL DE CERCETARE PENTRU ECONOMIA AGRICULTURII ȘI DEZVOLTARE RURALĂ asigură și promovează egalitatea și diversitatea cunoștințelor și dobândirea de competențe pentru toți salariații. Obiectivele SEG sunt implementate prin acțiuni specifice care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Ca atare, SEG 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. REVIZUIREA CERINȚELOR, POLITICILOR ȘI STUDIILOR DE CAZ

Înainte de a dezvolta SEG și PEG, conducerea **INSTITUTUL DE CERCETARE PENTRU ECONOMIA AGRICULTURII ȘI DEZVOLTARE RURALĂ** a numit un Grup de lucru (GL) pentru a efectua o analiză a literaturii de specialitate a cerințelor, politicilor, recomandărilor, exemplilor și studiilor relevante existente pentru discriminare, incluziune și egalitate de gen, cu un accent special pe organizațiile de cercetare.

¹ https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/ttf_goal_2_results_v1.0.pdf

² https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

II. DIAGNOSTIC (COLECTAREA ȘI ANALIZA DATELOR)

II.1. Colectare de date

Următorii indicatori au fost selectați la **INSTITUTUL DE CERCETARE PENTRU ECONOMIA AGRICULTURII ȘI DEZVOLTARE RURALĂ** ca relevanți pentru discuția privind problemele egalității de gen:

- Numărul de personal pe sex/gen la toate nivelurile, pe domenii, funcție (inclusiv personal administrativ/de suport)
- 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);
- 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.

1. Femei și bărbați în poziții de conducere

Tabelul 1. Managementul institutului de cercetare

	Femeie	Bărbat
Director Președinte al Consiliului de Administrație		X
Director Științific Președintele Consiliului Științific	X	
Contabil șef		X
Șef Laborator Economie Agrară	X	
Șef Laborator Dezvoltare Rurală	X	
Șef Laborator Digitalizare și Formare Profesională		X
TOTAL	3	3

2. Femei și bărbați – personal de cercetare

Tabelul 2. Numărul total de personal de cercetare, pe laboratoare

	Cercetători cu experiență (CS I, CS II, CS III)	Cercetători în stadiu incipient (CS și ACS)	Total femei	Total bărbați
Laborator Economie Agrară	4	2	6	-
	-	-	-	-
Laborator Dezvoltare Rurală	4	3	7	-
	-	-	-	-
Laborator Digitalizare și Formare Profesională	1	1	2	-
	2	-	-	2
Total femei	9	6	15	-
Total bărbați	2	-	-	2

3. Femei și bărbați – servicii administrative și suport

Tabelul 3. Numărul total de femei și bărbați în serviciile administrative și de sprijin

	Femei	Bărbați
Contabilitate	1	1
Secretariat	1	-
Servicii de suport IT	-	1
Resurse umane	1	-
Administrativ		1
TOTAL	3	3

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 locuri de muncă distincte.
- Numărul de angajați în funcție de sex/gen care solicită/iau concediu pentru creșterea copilului, pentru cât timp și câți s-au întors după concediu.
- Opinii privind echilibrul între muncă și viață în institutul de cercetare.
- Integrarea identității 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

- Am efectuat analize interne ale datelor colectate și revizuiți ale politicilor existente care abordează egalitatea de gen și incluziunea. Analizele s-au desfășurat în întâlniri la Grupului de lucru în care a fost respectată egalitatea de gen pentru dezvoltarea PEG, acesta fiind format din 2 bărbați (Directorul și 1 SL) și 4 femei (Director științific, 2 SL și 1 RU).
- Concluziile au fost apoi analizate în Consiliul Științific, aprobate în Consiliul de Administrație, iar apoi comunicate întregului personal al institutului de cercetare.
- Cu mandat din partea Consiliului de Administrație, Directorul s-a angajat în dezvoltarea și implementarea PEG pentru **INSTITUTUL DE CERCETARE PENTRU ECONOMIA AGRICULTURII ȘI DEZVOLTARE RURALĂ** pentru perioada 2023-2025.

1. Analiza cantitativă a datelor

Analiza datelor numerice a arătat că:

- Numărul bărbaților este egal cu numărul femeilor în funcții de conducere la nivel de institut (3 femei = 3 bărbați).
- În cercetare, numărul femeilor este mai mare decât cel al bărbaților, în ICEADR lucrând 13 cercetători cu experiență (Director, Director științific + 11 cercetători) și 6 cercetători în stadiu incipient (15 femei > 2 bărbați).
- În servicii administrative și suport numărul femeilor este mai mare decât cel al bărbaților (3 femei = 3 bărbați).

2. Analiza calitativă a datelor

Cercetarea calitativă a arătat că:

- În cadrul ICEADR se combină armonios munca în institut cu viața de familie, neexistând lucrul sistematic peste program sau în perioadele de repaos (week-end, sărbători legale, concediu de odihnă, concediu medical).
- Conform legii salariații pot beneficia, la cerere, cu aprobarea conducerii, de un program flexibil.
- ICEADR este perceput ca un loc sigur, fără violență de gen.
- Institutul de cercetare este perceput ca fiind incluziv.
- În ICEADR nu există stereotipuri și părtiniri nespuse cu privire la gen cum ar fi convingerile că femeile sunt mai puțin ambițioase, mai puțin talentate sau că sunt considerate mai rar experți, în timp ce bărbații sunt mai hotărâți și mai rezistenți la stres, fapt dovedit de numărul mare de femei – în conducere și în cercetare.
- Respondenții la sondaj au indicat că nu au experimentat comentarii sau glume referitoare la convingerile stereotipe despre gen, atitudini informale inadecvate, punând la îndoială capacitatea de a combina munca profesională cu viața personală.

Pentru a sintetiza rezultatele studiilor, se poate observa că în ICEADR nu există factori de discriminare sau manifestări pe criterii de gen.

Concluziile importante ale analizei interne la ICEADR sunt:

- Trebuie să ne instruiți și să ne educăm personalul cu privire la egalitatea de gen.
- Trebuie să comunicăm acțiunile și măsurile relevante de gen în mod activ și eficient.
- Trebuie să dezvoltăm o SEG și un PEG pentru 2023-2025, cu acțiuni și ținte clare și persoane responsabile.

III. Strategia EG și PEG

Pe baza analizei interne și a politicilor și cerințelor naționale și europene, Consiliul de Administrație și Directorul s-au angajat să dezvolte Strategia institutului pentru egalitatea de gen pentru 2023-2025 și PEG-ul corespunzător.

INSTITUTUL DE CERCETARE PENTRU ECONOMIA AGRICULTURII ȘI DEZVOLTARE RURALĂ a decis crearea funcției de Ofițer EG cu rol de consultant în implementarea și monitorizarea SEG. Ofițerul EG contribuie la crearea, implementarea, monitorizarea și evaluarea PEG, oferind sprijin practic și instrumente actorilor implicați în implementarea acestuia, contribuie la creșterea gradului de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în institut, evaluează progresul către egalitatea de gen în institut.

Conducerea institutului a mandatat OEG și GL pentru a dezvolta SEG și PEG 2023-2025. Grupul de lucru a inclus reprezentanți bărbați și femei din conducerea institutului de cercetare, cercetători, reprezentanți ai administrației și ai serviciilor de sprijin ale institutului de cercetare și un consilier extern.

III.1. Strategia EG 2023-2025

Strategia EG cuprinde următoarele domenii de intervenție și obiective pentru 2023-2025:

ZONA DE INTERVENȚIE	OBIECTIVE
1. Echilibrul între muncă și viața privată	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 proceselor care să favorizeze și să susțină recrutarea și cariera sensibile la gen.
4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării	Promovarea unei perspective de gen în procesul de cercetare. Promovarea integrării unei perspective de 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 EG 2023-2025

Planul EG la **INSTITUTUL DE CERCETARE PENTRU ECONOMIA AGRICULTURII ȘI DEZVOLTARE RURALĂ** 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			Indicator(i)	Responsabil(i)
		2023	2024	2025		
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	Politici, proceduri și servicii pentru integrarea în muncă și în viața personală	Director, Director științific Șefi laboratoare Inspector RU Ofițer EG
2. Implementarea sistemelor bazate pe TIC pentru creșterea flexibilității și îmbunătățirea planificării a întâlnirilor de lucru în funcție de nevoile de echilibru între viața	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	Procedura standard pentru sistemele bazate pe TIC care promovează integrarea	Director, Director științific Șefi laboratoare Ofițer EG Salariat IT

Acțiune/Măsura	Țintă	Cronologie			Indicator(i)	Responsabil(i)
		2023	2024	2025		
profesională și viața personală					în muncă și în viața personală	
3. Disponibilitatea unor aranjamente flexibile de timp de lucru, de la part-time la lucru la distanță	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	Politici, proceduri și servicii pentru integrarea în muncă și în viața personală	Director, Director științific Șefi laboratoare Ofițer EG Salariat IT

Domeniul 2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

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

Acțiune/Măsura	Țintă	Cronologie			Indicator(i)	Responsabil(i)
		2023	2024	2025		
1. Numirea OEG care să fie responsabil 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	Director, Director științific Șefi laboratoare Ofițer EG
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	Politici, proceduri și servicii pentru integrarea în muncă și în viața personală	Ofițer EG
3. Promovarea inițiativelor pentru a facilita o competență de gen pe scară largă la toate nivelurile organizației, cu furnizarea de formare personalului și cercetătorilor	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	Formare de conștientizare cu privire la problemele egalității de gen	Ofițer EG

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

Acțiune/Măsura	Țintă	Cronologie			Indicator(i)	Responsabil(i)
		2023	2024	2025		
1. Realizarea de inițiative de conștientizare a genului, briefing-uri și crearea de linii directoare pentru recrutare, carieră și numiri sensibile la gen	Conducerea ICEADR	X	X	X	Inițiative și orientări de conștientizare a genului	Director, Director științific Șefi laboratoare Ofițer EG
2. Cursuri și formare privind egalitatea de gen	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	Cursuri si training pentru recrutare Cursuri și pregătire pentru progresul în carieră Cursuri si training pentru leadership	Director, Director științific Șefi laboratoare Ofițer EG
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	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine și masculine Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	Director, Director științific Șefi laboratoare Ofițer EG

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

Acțiune/Măsura	Țintă	Cronologie			Indicator(i)	Responsabil(i)
		2023	2024	2025		
1. Elaborarea, comunicarea și	Cercetători	X	X	X	Participarea la seminarii de	Director Științific

Acțiune/Măsura	Țintă	Cronologie			Indicator(i)	Responsabil(i)
		2023	2024	2025		
implementarea standardelor pentru încorporarea variabilelor sex și gen în cercetare					formare privind integrarea metodelor de analiză sex/gen, pe gen și domeniu de cercetare Percepția variabilelor de gen/sex în conținuturile cercetării	Cercetători, Ofițer EG
2. 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	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	Director, Director științific Șefi laboratoare Ofițer EG
3. 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	Seminarii de formare sau ghiduri privind integrarea sexului/genului în activitatea de cercetare	Director Științific Cercetători, Ofițer EG
4. Cursuri și instrumente de formare în toate departamentele și la toate nivelurile (cercetători cu experiență sau primii)	Cercetători	X	X	X	Cursuri pe dimensiuni specifice de gen, pe activitate de cercetare (departament)	Director Științific Cercetători, Ofițer EG ?????

Acțiune/Măsura	Țintă	Cronologie			Indicator(i)	Responsabil(i)
		2023	2024	2025		
privind variabilele de sex și gen						

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/Măsura	Țintă	Cronologie			Indicator(i)	Responsabil(i)
		2023	2024	2025		
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	Participarea la training Abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență	Director, Director științific Șefi laboratoare Ofițer EG
2. Consolidarea Codului de Etică al institutului cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	Conștientizarea cu privire la modelele feminine Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	Director, Director științific Șefi laboratoare Ofițer EG
3. 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	Campanie de conștientizare	ofițer GE

IV. Monitorizarea și evaluarea PEG

Implementarea și progresul PEG la **INSTITUTUL DE CERCETARE PENTRU ECONOMIA AGRICULTURII ȘI DEZVOLTARE RURALĂ** față de scopurile și obiectivele Strategiei EG sunt evaluate periodic, prin întâlniri anuale.

Implementarea PEG va fi monitorizată permanent de OEG împreună cu conducerea institutului care vor efectua analiza progresului PEG față de indicatori, vor colecta feedback-ul din partea angajaților prin aplicarea unui chestionar.

OEG va încheia rapoarte de constatări (o dată pe an), care sunt apoi prezentate conducerii institutului de cercetare și discutate. Aceste întâlniri vor oferi concluzii valoroase cu privire la implementarea PEG. Aceste întâlniri vor oferi, de asemenea, comentarii și recomandări care vor permite ajustări și îmbunătățiri ale intervențiilor privind PEG pentru anul următor.

Rapoartele periodice permit revizuirea continuă a impactului PEG, precum și menținerea colectivului informat și implicat 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 **INSTITUTUL DE CERCETARE PENTRU ECONOMIA AGRICULTURII ȘI DEZVOLTARE RURALĂ** (Consiliu de administrație, Director, Director Științific, Șefi laboratoare), raportul periodic (anual) de progres al EG este publicat pe site-ul institutului de cercetare și comunicat întregii comunități științifice.

Mențiuni:

- 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 organizațiile de cercetare, publice și private⁴.

Elemente cheie

- Planul de egalitate de gen (PEG) trebuie să fie **publicat pe website-ul public al ICEADR.**
- Planul de egalitate de gen (PEG) trebuie să fie **semnat de conducerea superioară ICEADR.**
- Planul de egalitate de gen (PEG) trebuie să fie **comunicat activ în cadrul instituției.**
- Planul de egalitate de gen (PEG) trebuie să fie **însoțit de rapoarte reglementate de progres.**
- PEG ar trebui să precizeze clar:
 - angajamentul organizației față de egalitate de gen
 - obiectivele și rezultatele dorite ale PEG
 - date de referință și ținte relevante
 - detalii despre acțiunile care sunt sau vor fi întreprinse de organizație, inclusiv alocarea resurselor dedicate

⁴Sursa: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en