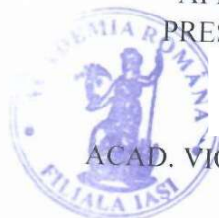




ACADEMIA ROMÂNĂ – FILIALA IAȘI  
B-dul Carol I, nr. 8, România, Iași, 700505  
Tel/fax: 0232 211 150  
[www.acadiasi.ro](http://www.acadiasi.ro)

Nr. ARFI/ 3209 / 17.04.2024

APROBAT,  
PREȘEDINTE.



ACAD. VIOREL BARBU

# **Strategia și Planul strategic pentru egalitate de gen 2024 – 2028 Academia Română – Filiala Iași**

**Iași, 2024**

Document elaborat de Grupul de lucru pentru redactarea SEG-ARFI 2024-2028.

Aprobat de Birou Filialei după consultarea prin email, în data de 17.04.2024.

# Cuprins

<b>Abrevieri .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Introducere .....</b>	<b>4</b>
1.1. Contextul european și național .....	4
1.2. Contextul instituțional .....	5
<b>2. Strategia și Planul strategic ARFI privind egalitatea de gen ..</b>	<b>6</b>
2.1. Diagnoza privind distribuția personalului ARFI în funcție de gen .....	8
2.2. Resursele și responsabilitățile pentru implementarea Strategiei privind egalitatea de gen .....	11
2.3. Direcții și obiective strategice privind egalitatea de gen .....	11
2.4. Implementarea Strategiei și Planul strategic privind egalitatea de gen pentru perioada 2024 -2028 .....	12
2.5. Monitorizarea implementării Planului strategic și evaluarea rezultatelor obținute ....	15
<b>Lista resurselor utilizate .....</b>	<b>16</b>

## Abrevieri

ARFI	Academia Română, Filiala Iași
CCA	Centrul de Cercetări Antropologice „Olga Necrasov”
CCB	Centrul de Cercetări Biomedicale
CCG	Centrul de Cercetări Geografice Iași
CCO	Centrul de Cercetări pentru Oenologie
CICE	Centrul de Istorie și Civilizație Europeană
GEG	Grupul de lucru pentru Egalitate de Gen
IAI	Institutul de Arheologie Iași
ICES	Institutul de Cercetări Economice și Sociale „Gh. Zane”
IFRI	Institutul de Filologie Română „Alexandru Philippide”
IIADX	Institutul de Istorie „A. D. Xenopol”
IIT	Institutul de Informatică Teoretică
IMOM	Institutul de Matematică „O. Mayer”
PSEG	Planul strategic pentru egalitatea de gen
REG	Responsabilul pentru Egalitate de Gen
SRUS	Serviciul de Resurse Umane, Salarizare
UE	Uniunea Europeană

# 1. Introducere

## 1.1. Contextul european și național

Egalitatea de gen reprezintă o valoare fundamentală a Uniunii Europene. În toate activitățile sale, UE își propune să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea de gen. Carta Europeană a Drepturilor Fundamentale prevede asigurarea egalității între femei și bărbați în toate domeniile. Totodată, egalitatea de gen este unul dintre principiile Pilonului European pentru Drepturi Sociale. În documentul asumat de Comisia Europeană sunt prevăzute măsuri pentru: combaterea stereotipurilor de gen; combaterea discriminării; combaterea decalajului de gen în angajare și salarizare; promovarea femeilor în poziții de conducere și decizie; armonizarea vieții profesionale cu cea de familie; combaterea violenței de gen, inclusiv a hărțuirii sexuale la locul de muncă.

Aceste acțiuni se vor derula în conformitate cu Strategia pentru Egalitate de Gen a Uniunii Europene, care își propune realizarea unei Europe în care inegalitatea de gen, discriminarea și violența de gen să fie eliminate. În acest sens, Strategia UE utilizează integrarea perspectivei de gen și a perspectivei intersecționale, ce corelează genul cu alte caracteristici, precum rasa, vârsta, orientarea sexuală, eventualele dizabilități, contextul socio-cultural al individului.

La nivel național, prevederile constituționale (în special art. 16 din Constituția României) asigură premisele pentru realizarea unei societăți cu oportunități și drepturi egale pentru femei și bărbați. Armonizarea legislativă cu reglementările internaționale și comunitare în domeniul egalității de gen s-a realizat prin adoptarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare, precum și prin transpunerea prevederilor Convenției pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW) și a unui număr de directive ale Consiliului și Parlamentului European, care se regăsesc în Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021–2027.

De asemenea, prin Strategia națională pentru dezvoltare durabilă, România își propune prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor, în sfera publică și în cea privată, precum și asigurarea participării echilibrate și efective a femeilor și a egalității de șanse la ocuparea posturilor de conducere la toate nivelurile de luare a deciziilor în viața politică, economică și publică.

Nu în ultimul rând, România a luat măsuri pentru transpunerea Directivei nr. 1158/2019 a UE privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor. Estimăm că, la nivel național, s-au înregistrat progrese semnificative în eliminarea diferențelor de șansă dintre femei și bărbați, astfel încât să devină realizabil un echilibru de gen în societate. Cu toate acestea, persistă semnificative vulnerabilități în legătură cu violența de gen în familie și în societate (inclusiv la locul de muncă, prin fenomenul hărțuirii sexuale). Trebuie semnalată ca un factor negativ persistența stereotipurilor de gen în alegerea profesiilor și în percepția asupra persoanelor la locul de muncă. Vulnerabilități persistă și în legătură cu realizarea unui echilibru real între viața profesională și cea de familie, precum și în legătură cu accesul femeilor la poziții de conducere și decizie.



## 1.2. Contextul instituțional

Academia Română – Filiala Iași (ARFI) funcționează în subordinea Academiei Române, ca instituție de drept public cu personalitate juridică, organizată în conformitate cu dispozițiile Legii 752/27 din decembrie 2001 *privind organizarea și funcționarea Academiei Române*, cu modificările și completările ulterioare și cu *Statutul Academiei Române*, publicat în „Monitorul Oficial al României” nr. 1152 din 03 decembrie 2021. ARFI reprezintă forma de organizare teritorială a Academiei Române în Regiunea de Dezvoltare Nord-Est. ARFI este condusă de Biroul Filialei, care este constituit din membri titulari, membri corespondenți și membri de onoare ai Academiei Române. Pentru îndeplinirea misiunii și a obiectivelor sale, ARFI dispune de un corp de cercetători științifici, organizați pe domenii de cercetare, în institute sau centre de cercetare științifică, și de un aparat de lucru propriu, format din structuri (servicii, compartimente) ce asigură desfășurarea activităților suport pentru cercetarea științifică sau de gestiune a patrimoniului ori alte activități definite prin *Regulamentul de organizare și funcționare* al ARFI.

Misiunea ARFI este *realizarea și promovarea cercetării științifice, cu scopul de a extinde cunoașterea și de a contribui la dezvoltarea economică și socială armonioasă în plan regional, cu deschidere națională și internațională.*

Valorile ARFI sunt *exelența, integritatea și etica, tradiția, continuitatea, libertatea în cercetare, inovarea, responsabilitatea, transparența și respectul, interesul pentru beneficiarii cercetării.*

În acord cu *Strategia de Dezvoltare Instituțională a ARFI pentru perioada 2023-2028*, calitatea și cantitatea resursei umane sunt considerate esențiale în activitățile desfășurate de ARFI, deopotrivă în privința corpului de cercetători și în cea a activităților suport. Unul dintre principiile fundamentale ale ARFI este promovarea egalității de gen, a diversității și a incluziunii. Urmându-și misiunea și propriile valori, ARFI asigură și promovează echitatea de gen din două rațiuni fundamentale:

1. atât pentru că discriminarea, dezavantajarea, intimidarea, hărțuirea, constrângerea sau marginalizarea de orice tip sunt fenomene intolerabile din punct de vedere moral,
2. cât și pentru că echitatea de gen reprezintă, prin contribuția la diminuarea fenomenului de „irosire a talentului”, un instrument indispensabil pentru atingerea dezideratului dezvoltării academice și instituționale.

*Strategia și Planul strategic pentru dezvoltarea instituțională ARFI 2023-2024*, adoptate în decembrie 2023, stipulează ca țintă strategică pentru anul 2024 elaborarea Strategiei și Planului pentru egalitate de gen. Prin elaborarea și implementarea prezentului document, ARFI își consolidează un cadru instituțional sigur pentru toți angajații, un mediu în care toate procesele și activitățile respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării.

Principalele documentele instituționale ARFI cu impact asupra egalității de gen sunt următoarele:

- *Regulamentul Intern ARFI – Ediția 2;*
- *Procedura Operațională (PO-ARFI.BRUS.01) privind organizarea și desfășurarea concursurilor pentru ocuparea posturilor de cercetare vacante sau temporar vacante;*
- *Regulamentul privind evaluarea performanțelor profesionale individuale a salariaților ARFI plătiți din finanțarea de bază;*
- *Regulamentul privind premiarea excelenței în activitatea de cercetare științifică din cadrul ARFI.*

ARFI dispune de o comisie de etică; aceasta este o structură independentă în cadrul ARFI cu atribuții de cercetare a abaterilor etice și funcționează în baza Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, cu modificările și completările ulterioare.

Strategia și Planul strategic pentru egalitatea de gen ARFI pentru perioada 2024-2028 sunt elaborate în acord cu Strategia de Dezvoltare Instituțională a ARFI pentru perioada 2023-2028 și în baza prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, a Strategiei Europene privind egalitatea de gen 2020-2025 și a Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. Au fost luate în considerare îndrumările propuse de programul *Horizon Europe* privind planurile pentru egalitate de gen, precum și prevederile Cartei Europene pentru cercetători și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor.

## 2. Strategia și Planul strategic ARFI pentru egalitate de gen

Documentele strategice privind egalitatea de gen trebuie elaborate ținând cont de elementele obligatorii și de elementele recomandate în **Metodologia și domeniile de intervenție recomandate de Horizon Europe pentru Planul de egalitate de gen**.

În redactarea prezentei Strategii s-a avut în vedere respectarea etapelor specifice acestui proces:

- Etapa de audit (diagnoză): colectarea de date distribuite în funcție de gen la nivelul ARFI, analiza practicilor existente și a situațiilor problematice din trecut (dacă acestea există) pentru a identifica inegalitățile de gen și cauzele acestora;
- Etapa de planificare: stabilirea resurselor și responsabilităților pentru implementarea Planului pentru egalitatea de gen;
- Etapa de implementare: stabilirea ariilor de intervenție și a obiectivelor care determină parcursul activităților, creșterea gradului de conștientizare și formare, stabilirea măsurilor, indicatorilor, termenelor și responsabilităților, acceptarea PSEG la toate nivelurile și în toate unitățile subordonate ARFI, vizibilitatea sa pe plan instituțional intern și extern.
- Etapa de monitorizare: analiza de progres în implementarea măsurilor, coroborată cu termenele stabilite.
- Etapa de evaluare: evaluarea continuă a progresului, cu adoptarea de măsuri/intervenții pentru ajustarea sau îmbunătățirea situației constatate în urma analizelor periodice.

De asemenea, au fost luate în considerare cele patru cerințe obligatorii legate de proces:

1. **Document public:** PSEG este un document oficial publicat pe site-ul instituției, semnat de conducerea de vârf și comunicat activ în cadrul instituției. Acest document demonstrează angajamentul instituțional față de egalitatea de gen, stabilește obiective, acțiuni și măsuri detaliate pentru a le atinge.

2. **Resurse dedicate:** PSEG stabilește resursele și expertiza în egalitatea de gen dedicate pentru implementare, integrând acțiunile prevăzute într-un proces continuu de schimbare organizațională durabilă.

3. **Colectarea și monitorizarea datelor:** PSEG folosește date dezagregate pe sexe/gen despre personal, cu raportare anuală bazată pe indicatori. Datele sunt publicate și monitorizate pe baza Regulamentului (UE) 2021/695 din 28 aprilie 2021 de instituire a Orizont Europa – Programul-cadru pentru cercetare și inovare.



4. **Instruire:** PSEG include acțiuni de conștientizare și formare privind egalitatea de gen. ARFI este implicată la toate nivelurile în acest proces continuu și pe termen lung de îmbunătățire a egalității de gen. Sunt prevăzute activități de formare privind prejudecățile de gen inconștiente (stereotipuri de gen), activități de formare destinate personalului și factorilor de decizie, alte activități de comunicare privind egalitatea de gen, adresate unor grupuri specifice.

În redactarea prezentului document strategic, ARFI a luat în considerare și cele cinci domenii (tematice) recomandate, legate de conținut:

1. **Balanța muncă / viață privată și cultura organizațională:** PSEG vizează promovarea egalității de gen prin transformarea durabilă a culturii organizaționale. ARFI va cultiva un mediu de lucru deschis și incluziv, va accentua vizibilitatea femeilor în organizație și pe plan extern, pentru a se asigura că este evaluată în mod corespunzător contribuția femeilor. Politicile și practicile incluzive privind echilibrul dintre viața profesională și viața privată, inclusiv politicile privind concediul pentru creșterea copilului, aranjamentele flexibile ale timpului de lucru și sprijinul pentru responsabilitățile de îngrijire parentală sunt aspecte relevante pentru ARFI.

2. **Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor:** Creșterea numărului și ponderii femeilor în poziții de conducere și de luare a deciziilor este un element-cheie. Măsurile pentru a se asigura că femeile pot prelua și rămâne în funcții de conducere includ o formare orientată în materie de gen la nivelul leadershipului instituțional, adaptarea proceselor de selecție și numire a personalului din comitete, asigurarea echilibrului de gen prin cote de gen și transparența numirii membrilor grupurilor de conducere.

3. **Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră:** Procedurile de selecție sunt periodic revizuite, pentru ca ARFI să asigure șanse egale în carieră pentru femei și bărbați. Stabilirea codurilor de conduită de recrutare, implicarea responsabilului pentru egalitatea de gen în comitetele de recrutare și promovare, identificarea proactivă a femeilor din domenii subreprezentate și luarea în considerare a modelelor de planificare a volumului de muncă sunt măsuri importante luate de ARFI.

4. **Integrarea dimensiunii de gen în conținutul de cercetare și predare:** PSEG ia în considerare modul în care analiza sexului și genului va fi inclusă în rezultatele cercetării. PSEG conturează sprijinul instituțional necesar cercetătorilor pentru a dezvolta metodologii de cercetare care încorporează analiza sexului și genului.

5. **Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală:** ARFI are politici instituționale clare privind hărțuirea sexuală și/sau psihologică și alte forme de violență bazată pe gen. Regulamentul intern al ARFI stabilește comportamentul așteptat al angajaților, modul în care aceștia pot raporta cazurile de violență bazată pe gen și procedura de investigare și de aplicare de sancțiuni, când este cazul. Victimele și martorii primesc sprijin; la nivelul ARFI există o cultură a toleranței zero față de hărțuirea și violența sexuală.

PSEG constituie un model de schimbare care identifică problemele, cauzele și rezultatele dorite, inclusiv obiectivele, detaliază activitățile necesare pentru atingerea scopurilor și indicatorii pentru monitorizarea progresului.

## 2.1. Diagnoza privind distribuția personalului ARFI în funcție de gen

Analiza documentelor instituționale cu impact asupra egalității de gen (regulamente și proceduri ARFI referitoare la angajare, promovare pe posturi profesionale și de conducere, evaluarea performanțelor și recompensare) a relevat că nu există prevederi, politici și practici discriminatoare de gen în ARFI.

Pentru analiza cantitativă privind egalitatea de gen la nivelul ARFI, au fost utilizați următorii **indicatori** relevanți:

- Număr de persoane în funcție de gen, domeniu de activitate și funcții ocupate (Tabel 1)
- Număr de femei vs număr de bărbați în funcții de conducere și decizie (Tabelele 2, 3)
- Număr de femei vs număr de bărbați care au beneficiat de concediu de îngrijire a copilului (Tabelul 4); număr de persoane care au beneficiat de concediu paternal în ultimii 5 ani (Tabelul 5).

Tabel 1. Numărul salariaților plătiți din credite bugetare (la data de 31 decembrie, 2019–2023)

Denumie <i>Funcție</i> /Anul	2019		2020		2021		2022		2023	
	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F
ACS stagiar	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
ACS	12	6	13	7	11	6	10	5	9	5
AUDITOR IA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
BIBLIOTECAR I	2	2	2	1	2	1	2	1	1	0
BIBLIOTECAR IA	10	9	9	8	9	8	8	7	9	8
BIBLIOTECAR II	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
CS	27	13	24	13	28	15	30	15	27	12
CS I	54	10	47	12	50	14	50	14	50	14
CS II	37	14	31	12	31	11	34	12	39	15
CS III	55	21	57	21	58	20	57	20	54	19
CONSERVATOR IA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
CONSILIER JURIDIC I	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
CONSILIER JURIDIC IA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
CONTABIL SEF II	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
DIRECTOR ADJUNCT II	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
DIRECTOR INSTITUT I	2	0	2	0	2	0	2	1	2	1
DIRECTOR INSTITUT II	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0
DOCUMENTARIST IA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
INGINER DE SISTEM IA	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
INGINER SPECIALIST IA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
INGRIJITOR	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
INSPECTOR DE SPECIALITATE I	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
INSPECTOR DE SPECIALITATE IA	6	3	7	3	7	3	7	3	6	3
LECTOR I	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1



Denumie Funcție/Anul	2019		2020		2021		2022		2023	
	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F
MUNCITOR CALIFICAT I	3	0	3	0	3	0	2	0	1	0
MUNCITOR CALIFICAT III	1	0	1	0	2	1	3	1	2	1
MUNCITOR CALIFICAT IV	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
PAZNIC	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0
PRESEDINTE II	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
REFERENT I	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
REFERENT IA	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1
REFERENT DE SPECIALITATE DEBUTANT	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0
REFERENT DE SPECIALITATE I	2	2	1	1	1	1	0	1	3	3
REFERENT DE SPECIALITATE IA	9	7	10	8	10	8	10	8	10	8
REFERENT DE SPECIALITATE II	1	1	4	3	3	2	4	3	2	2
RESTAURATOR IA	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0
SEF BIROU	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1
SEF SERVICIU	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
TEHNICIAN I	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
<b>Total din care:</b>	<b>260</b>	<b>110</b>	<b>247</b>	<b>111</b>	<b>252</b>	<b>111</b>	<b>255</b>	<b>112</b>	<b>249</b>	<b>111</b>
<i>salariați cu funcția de bază</i>	217	103	207	101	212	100	219	103	211	100
<i>salariați cumul S+S</i>	39	6	35	8	32	6	31	7	31	9
<i>salariați cu CIM suspendat la 31 decembrie</i>	4	1	5	2	8	5	5	2	7	2

Tabel 2. Număr de femei vs număr de bărbați în funcții de conducere

Denumire Funcție	2019	2020	2021	2022	2023
Președinte	1	1	1	1	1
Director institut	6	6	6	6	6
Director adjunct	1	1	1	1	1
Contabil Șef	1	1	1	1	1
Șef Serviciu	1	1	1	1	2
Șef birou	3	2	2	2	1
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
<i>din care femei:</i>	4	4	4	5	5

Tabel 3. Numărul membrilor Consiliului Științific în perioada 2019-2023

Denumire Structura-ARFI	2019	2020	2021	2022	2023
IIT Consiliu științific	9	9	9	9	9
IMOM Consiliu științific	4	4	4	4	4
CCG Consiliu științific	5	5	5	5	5
CCA Consiliu științific	4	3	3	3	3
IFRI Consiliu științific	9	9	9	8	8
IAI Consiliu științific	5	5	6	6	6
IIADX Consiliu științific	12	12	12	12	12
CICE Consiliu științific	4	4	4	4	4
CCB Consiliu științific	3	3	3	3	3
CCO Consiliu științific	3	4	4	4	4
ICES Consiliu științific	8	8	8	8	8
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>67</b>	<b>66</b>	<b>66</b>
<i>din care femei:</i>	<i>12</i>	<i>14</i>	<i>15</i>	<i>15</i>	<i>14</i>

Tabel 4. Număr de femei vs număr de bărbați care au beneficiat de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani

ANUL	TOTAL	FEMEI	BĂRBAȚI
2019	1	1	-
2020	2	2	-
2021	2	2	-
2022	2	2	-
2023	1	1	-

Tabel 5. Angajați care au beneficiat de concediu paternal în ultimii 5 ani

ANUL	TOTAL
2019	-
2020	-
2021	1
2022	-
2023	1

**Analiza cantitativă** a datelor relevante pentru egalitatea de gen a evidențiat următoarele:

- Distribuția, în funcție de gen, a personalului angajat în ARFI este echilibrată: femeile reprezintă, în medie, un procent de 47% din numărul total de angajați ARFI.
- Există o creștere a numărului de femei în funcții decizionale în ultimii 5 ani: 30% în 2019, 33% în 2020 și în 2021, 41% în 2022 și în 2023.
- Există o creștere a procentului de femei membre în consiliile științifice de la nivelul institutelor și centrelor de cercetare ARFI în ultimii 5 ani: 18% în 2019, 21% în 2020, 22% în 2021, 22% în 2022 și 21% în 2023.



- Există mai mulți bărbați decât femei angajați pe posturi în activitatea de cercetare. Acest fapt justifică o distribuție diferită, în funcție de gen, a personalului de cercetare pe grade științifice.
- Toate cele 8 persoane care au beneficiat, în ultimii 5 ani, de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani au fost femei.
- 2 bărbați au solicitat concediu paternal în ultimii 5 ani.

## 2.2. Resursele și responsabilitățile pentru implementarea Strategiei privind egalitatea de gen

Pe baza analizelor realizate și în conformitate cu recomandările și politicile europene și naționale, pentru implementarea PSEG vor fi necesare următoarele măsuri:

- Stabilirea poziției de **Responsabil pentru egalitate de gen (REG)** în cadrul instituției. Pentru aceasta, ARFI va identifica un angajat cărui îi va repartiza, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. Rolul său va fi să urmărească activ implementarea PSEG, să centralizeze propunerile pentru îmbunătățirea Planului, să monitorizeze permanent evoluțiile la nivelul legislației europene și naționale. Responsabilul va propune conducerii ARFI ajustări ale Planului în consecință și va oferi consultanță de specialitate, împreună cu un reprezentant al Compartimentului juridic, pentru aplicarea prevederilor legislative în domeniul egalității de gen.
- Înființarea Grupului de lucru pentru Egalitate de Gen (GEG). Rolul acestuia va fi să faciliteze și să monitorizeze (împreună cu REG), implementarea PSEG 2024-2028.

## 2.3. Direcții și obiective strategice privind egalitatea de gen

Principalele direcții (A1 – A5) și obiective strategice ARFI privind egalitatea de gen sunt următoarele:

### A1. Echilibrul dintre activitatea profesională, viața privată și cultura organizațională

#### *Obiective:*

1. Promovarea egalității de gen în cultura organizațională a ARFI;
2. Promovarea și facilitarea armonizării activității profesionale cu viața de familie și viața personală;

### A.2 Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

*Obiectiv:* Promovarea egalității de gen în procesele și practicile instituționale de promovare/luare a deciziilor în cadrul ARFI;

### A.3 Echilibrul de gen în recrutarea de personal și în avansarea în carieră

*Obiectiv:* Promovarea egalității de gen în recrutarea personalului de cercetare și administrativ în cadrul ARFI;

#### **A.4 Integrarea dimensiunii de gen în cercetare**

*Obiectiv:* Promovarea și consolidarea integrării dimensiunii de gen în activitatea de cercetare a ARFI;

#### **A.5 Prevenirea și combaterea discriminării și a violenței de gen, inclusiv a hărțuirii sexuale**

*Obiectiv:* Creșterea conștientizării importanței egalității de gen, conștientizarea intersecționalității în discriminarea și violența de gen și consolidarea atitudinii pozitive față de diversitate în rândul angajaților ARFI.

### **2.3. Implementarea Strategiei și Planul strategic privind egalitatea de gen pentru perioada 2024-2028**

Ca urmare a aprobării Strategiei și Planului pentru egalitate de gen 2024-2028, la nivelul ARFI se va urmări creșterea gradului de conștientizare și formare referitor la egalitatea de gen, acceptarea Planului pentru egalitate de gen la toate nivelurile și în toate unitățile subordonate ARFI, asigurarea vizibilității sale pe plan intern și extern.

Planul strategic pentru egalitate de gen al ARFI are ca perioadă de implementare intervalul 2024–2028. Responsabilul pentru egalitatea de gen și Grupul de lucru pentru egalitatea de gen desemnați de către conducerea ARFI vor fi implicați activ în implementarea planului, colaborând strâns cu managementul ARFI pentru identificarea și mobilizarea resurselor pentru îndeplinirea obiectivelor asumate în Strategia pentru egalitate de gen.

Planul strategic pentru egalitate de gen cuprinde obiectivele, măsurile, indicatorii, grupurile-țintă, responsabilii și termenele de implementare, după cum urmează:

#### **Planul strategic ARFI pentru egalitatea de gen 2024–2028**

##### **A1. Echilibrul dintre activitatea profesională, viața privată și cultura organizațională**

##### **Obiectiv 1: Promovarea egalității de gen în cultura organizațională a ARFI**

###### **Măsuri:**

1.1.1. *Desemnarea unor responsabili din cadrul ARFI care să faciliteze și să monitorizeze implementarea planului pentru egalitate de gen*

Indicatori: desemnarea REG; stabilirea componentei GEG

Grup-țintă: personal de cercetare, personal tehnico-administrativ

Responsabili: conducerea ARFI

Termen: decembrie 2024

1.1.2. *Colectarea opiniilor angajaților ARFI asupra stării de fapt referitoare la egalitatea de gen în cadrul ARFI*

Indicatori: analiza calitativă a situației privind egalitatea de gen în ARFI

Grup-țintă: personal de cercetare, personal tehnico-administrativ

Responsabili: REG, GEG

Termen: decembrie 2024



1.1.3. *Corelarea PSEG cu alte documente instituționale ARFI*

Indicatori: numărul de documente instituționale revizuite

Grup-țintă: personal de cercetare, personal tehnico-administrativ

Responsabili: REG, GEG, Secretariatul științific

Termen: decembrie 2025

1.1.4. *Facilitarea dobândirii de cunoștințe în domeniul egalității de gen pentru personalul ARFI, în vederea încurajării unui mai bun echilibru de gen la toate nivelurile*

Indicatori: acțiuni de informare și seminarii de formare în domeniul egalității de gen

Grup-țintă: personal de cercetare, personal tehnico-administrativ

Responsabili: REG, GEG

Termen: permanent

1.1.5. *Acțiuni cu prilejul unor evenimente speciale: Ziua Internațională a Femeii, International Day of Women and Girls in Science*

Indicatori: evenimente de informare și dezbateri privind egalitatea de gen, analize care includ dimensiunea de gen, comunicate publice incluzând astfel de analize

Responsabili: REG, GEG

Grup-țintă: personal de cercetare, personal tehnico-administrativ

Termen: anual

**Obiectiv 2: Promovarea și facilitarea armonizării activității profesionale cu viața de familie și viața personală**

**Măsuri:**

1.2.1. *Acțiuni de informare și sprijin pentru realizarea echilibrului dintre activitatea profesională și viața de familie și cea personală (informare asupra politicilor ARFI privitoare la programul de lucru flexibil sau la distanță; activități de consiliere și sprijin pentru reintegrarea personalului după pauze în carieră etc.).*

Grup țintă: personal de cercetare, personal tehnic și administrativ

Indicatori: activități de informare privind echilibrul dintre activitatea profesională și viața de familie; activități de consiliere și sprijin

Responsabili: conducerea structurilor de cercetare ARFI, SRUS, REG, GEG

Termen: permanent

1.2.2. *Utilizarea mijloacelor electronice pentru creșterea flexibilității în muncă și planificarea/eficientizarea întâlnirilor de lucru.*

Grup țintă: personal de cercetare, personal tehnic și administrativ

Indicatori: instruirea personalului ARFI referitor la utilizarea mijloacelor electronice în muncă

Responsabili: directori structuri ARFI, REG, GEG

Termen: permanent

**A.2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor**

**Obiectiv: Promovarea egalității de gen în procesele și practicile instituționale de promovare/ luare a deciziilor în cadrul ARFI**

**Măsuri:**

2.1. *Promovarea inițiativelor pentru a facilita o competență de gen la toate nivelurile instituționale*

Indicatori: activități de informare și conștientizare privind egalitatea de gen în promovare și în luarea deciziilor

Grup-țintă: personal de cercetare, personal tehnico-administrativ

Responsabili: REG, GEG

Termen: permanent

2.2. *Monitorizarea proceselor de selecție a personalului de conducere astfel încât să se asigure informarea și participarea echitabilă a persoanelor, indiferent de gen*

Indicatori: ponderea numărului de femei din total candidați (dezirabil: minimum o treime din membrii consiliilor științifice și comisiilor ARFI să fie de gen feminin, în funcție de resursa umană disponibilă)

Grup-țintă: personal de cercetare, personal tehnico-administrativ

Responsabili: conducerea structurilor ARFI, REG, GEG

Termen: permanent

### **A.3 Echilibrul de gen în recrutarea de personal și în avansarea în carieră**

**Obiectiv: Promovarea egalității de gen în procesul de progres în carieră și recrutarea personalului de cercetare și administrativ în cadrul ARFI**

**Măsuri:**

3.1. *Acțiuni de informare și conștientizare a egalității de gen și oferirea de îndrumări privind progresul în carieră și recrutarea*

Indicatori: numărul de acțiuni de informare privitoare la egalitatea de gen

Grup-țintă: personal de cercetare, personal tehnico-administrativ

Responsabili: REG, GEG

Termen: permanent

3.2. *Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră de către femei (oameni de știință, cercetători)*

Indicatori: numărul de activități de informare cu privire la modelele feminine; număr de comunicări/prelegeri invitate (minimum 1 comunicare anual)

Grup-țintă: personal de cercetare

Responsabili: conducerea structurilor de cercetare ARFI, REG, GEG

Termen: permanent

### **A.4 Integrarea dimensiunii de gen în cercetare**

**Obiectiv: Promovarea și consolidarea integrării dimensiunii de gen în activitatea de cercetare a ARFI**

**Măsuri:**

4.1. *Organizarea de dezbateri interne asupra utilizării perspectivei de gen în activitatea de cercetare*

Indicatori: număr de participanți la dezbateri

Grup-țintă: personal de cercetare

Responsabili: conducerea structurilor de cercetare ARFI, REG, GEG

Termen: permanent



4.2. *Promovarea proiectelor de cercetare asupra egalității de gen sau care încorporează egalitatea de gen ca dimensiune majoră*

Indicatori: număr de participanți la prezentări ale proiectelor de cercetare asupra egalității de gen sau care încorporează egalitatea de gen ca dimensiune majoră

Grup-țintă: personal de cercetare

Responsabili: conducerea structurilor de cercetare ARFI, REG, GEG

Termen: permanent

**A.5 Prevenirea și combaterea discriminării și a violenței de gen, inclusiv a hărțuirii sexuale**

**Obiectiv: Creșterea conștientizării importanței egalității de gen, conștientizarea intersecționalității în discriminarea și violența de gen și consolidarea atitudinii pozitive față de diversitate în rândul angajaților ARFI**

**Măsuri:**

5.1. *Acțiuni de informare a personalului ARFI în ceea ce privește semnalarea neregulilor/incidentelor și protecția persoanelor care le semnalează*

Indicatori: numărul de acțiuni de informare realizate

Grup-țintă: personal de cercetare, personal tehnico-administrativ

Responsabili: REG, GEG

Termen: permanent

5.2. *Organizarea de dezbateri pe teme de discriminare pe criterii de gen, a violenței de gen și hărțuirii sexuale, a intersecționalității în cazul discriminării și violenței sexuale*

Indicatori: numărul de participanți la dezbateri (dezirabil minimum 1 dezbateri anual)

Grup-țintă: personal de cercetare, personal tehnico-administrativ

Responsabili: conducerea structurilor de cercetare ARFI, REG, GEG

Termen: permanent

**2.4. Monitorizarea implementării PSEG și evaluarea rezultatelor obținute**

Implementarea și progresul Planului strategic pentru egalitate de gen în ARFI vor fi monitorizate și evaluate periodic de Responsabilul pentru egalitatea de gen și de Grupul de lucru pentru egalitatea de gen în cadrul unor întâlniri de lucru ce vor avea loc cel puțin anual. Organizarea și planificarea întâlnirilor periodice de monitorizare și evaluare cad în responsabilitatea acestora. Toți membrii grupului pentru egalitate de gen sunt obligați să păstreze confidențialitatea datelor cu caracter personal furnizate de SRUS și să le prelucreze în așa fel încât să nu poată fi divulgată identitatea personalului angajat al ARFI. Raportul rezultat în urma întâlnirilor anuale va fi prezentat Colegiului Director ARFI spre analiză.

Planul strategic pentru egalitate de gen va fi actualizat ori de câte ori va fi necesar și va fi supus, în forma sa modificată, spre aprobare conducerii ARFI.

## Lista resurselor utilizate

- Carta Europeană a Drepturilor Fundamentale: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- Constituția României: [https://www.cdep.ro/pls/dic/site2015.page?den=act2\\_1&parl=2#t2c1s0sba16](https://www.cdep.ro/pls/dic/site2015.page?den=act2_1&parl=2#t2c1s0sba16)
- Convenția pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW): <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>
- Directiva nr. 1158/2019 a UE privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>
- Îndrumările propuse de programul *Horizon Europe* privind planurile pentru egalitate de gen: [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en)
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/35778>
- Pilonul European pentru Drepturi Sociale: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/#infographic-main>
- Procedura Operațională (PO–ARFI.BRUS.01) privind organizarea și desfășurarea concursurilor pentru ocuparea posturilor de cercetare vacante sau temporar vacante: <https://acadiasi.org/documente/>
- Recomandările Cartei Europene pentru cercetători și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor: [https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/brochures/am509774cee\\_en\\_e4.pdf](https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/brochures/am509774cee_en_e4.pdf)
- Regulamentul Intern ARFI – Ediția 2: <https://acadiasi.org/documente/>
- Regulamentul privind evaluarea performanțelor profesionale individuale a salariaților ARFI plătiți din finanțarea de bază: <https://acadiasi.org/documente/>
- Regulamentul privind premiarea excelenței în activitatea de cercetare științifică din cadrul ARFI: <https://acadiasi.org/documente/>
- Strategia de Dezvoltare Instituțională a ARFI pentru perioada 2023-2028: [https://acadiasi.org/wp-content/uploads/2024/01/SDI-ARFI\\_2023-2028.pdf](https://acadiasi.org/wp-content/uploads/2024/01/SDI-ARFI_2023-2028.pdf)
- Strategia națională pentru dezvoltare durabilă: [https://sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads/2018/10/SNDD-2030-\\_-varianta-dup%C4%83-Comitet-interministerial-4-octombrie-2018.pdf](https://sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads/2018/10/SNDD-2030-_-varianta-dup%C4%83-Comitet-interministerial-4-octombrie-2018.pdf)
- Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021–2027: [https://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Transparența\\_decizionala/09032021Anexa\\_1\\_SNESVD\\_cu\\_ANDPDCA\\_CNPP\\_29\\_01.pdf](https://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Transparența_decizionala/09032021Anexa_1_SNESVD_cu_ANDPDCA_CNPP_29_01.pdf)
- Strategia pentru Egalitate de Gen a Uniunii Europene: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>
- Tratatul de la Roma: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:11997E/TXT>.