



**INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE
DEZVOLTARE PENTRU FIZICĂ TEHNICĂ**

Bulevardul D. Mangeron nr. 47, 700050 Iași, România ☎ 0232-430680 📠 0232-231132 ✉ info@phys-iasi.ro

**STRATEGIA și
PLANUL PENTRU EGALITATEA DE GEN
- 2024-2027 -**

Preambul:

INCDFT-IFT Iași respectă toate legile și reglementările europene și naționale ce vizează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și le promovează la toate nivelurile și în toate domeniile sale de activitate.

Prevederile prezentului Plan de egalitate de gen nu aduc atingere vieții private a salariaților sau altor persoane cărora li se aplică.

Măsurile adoptate în cadrul prezentului Plan de egalitate de gen își propun să:

- a) promoveze respectul reciproc și să asigure oportunități egale pentru angajați și terțe persoane;*
- b) recunoască diferențele ca potențială sursă de dezvoltare și creștere, atât individuală, cât și organizațională, să promoveze și să valorizeze diversitatea;*
- c) adopte măsuri pozitive menite să adreseze și să prevină inegalitățile, promovând atât intern, cât și extern valori care asigură egalitatea de șanse/gen în sectorul cercetare-dezvoltare-inovare.*

CUPRINS:

<i>ART. 1. DEFINIȚII, ANGAJAMENTE, PRINCIPII</i>	<i>4</i>
<i>ART. 2. EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎN RAPORTURILE DE MUNCĂ, RECRUTARE, RETENȚIE ȘI PROMOVARE A PERSONALULUI</i>	<i>5</i>
<i>ART. 3. EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎN STRUCTURILE MANAGERIALE ȘI CELE DE COORDONARE A CERCETĂRII</i>	<i>6</i>
<i>ART. 4. ASIGURAREA DE CONDIȚII DE MUNCĂ CARE SĂ PERMITĂ RECONCILIAREA VIEȚII DE FAMILIE CU PROFESIA</i>	<i>7</i>
<i>ART. 5. MĂSURI DE PREVENIRE A HĂRȚUIRII ȘI A VIOLENȚEI DE GEN</i>	<i>7</i>
<i>ART. 6. DOCUMENTAREA, MONITORIZAREA ȘI RAPORTAREA PERIODICĂ A EVOLUȚIEI DE GEN</i>	<i>9</i>
<i>ART. 7. RESURSE NECESARE PENTRU REALIZAREA EGALITAȚII DE GEN</i>	<i>10</i>
<i>ABORDAREA INCDFI-IFT IAȘI PRIVIND EGALITATEA DE GEN</i>	<i>12</i>

ART. 1. DEFINIȚII, ANGAJAMENTE, PRINCIPII

- (1) În prezentul document și conform dispozițiilor *Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*, prin „sex” se va înțelege ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații, iar prin „gen” se va înțelege ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați.
- (2) INCDFT-IFT Iași își propune să asigure egalitatea de șanse/aceleași oportunități între femei și bărbați în activitățile de cercetare, administrare și conducere, asigurarea unor condiții de muncă egale, acces nediscriminatoriu la resurse, la cursuri de formare și programe de studiu la toate nivelurile, indiferent de sex, precum și în ceea ce privește nominalizarea membrilor și/sau participanților în orice consiliu, grup de cercetare și alte consilii manageriale și/sau de etică.
- (3) INCDFT-IFT Iași se angajează să educe și să atragă atenția asupra stereotipurilor de gen, înțelese ca sisteme organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații.
- (4) Principiile după care INCDFT-IFT Iași se ghidează pentru a asigura drepturi și oportunități egale sunt următoarele:
 - a) **Incluziune** – promovarea unei culturi bazate pe respectarea demnității umane, a egalității, a diferențelor și pe combaterea stereotipurilor, a discriminării, a hărțuirii și a violenței (sub orice formă);
 - b) **Diversitate** – promovarea respectului reciproc și a unui cadru care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice; asumarea unor inițiative care să sporească înțelegerea diversității și, în consecință, a transferului de cunoaștere;
 - c) **Egalitate de gen** – promovarea la nivel instituțional a practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie;
 - d) **Egalitate** – promovarea proceselor instituționale care asigură oportunități și acces egal și eficient pe tot parcursul carierei în institut de la recrutare la dezvoltare în carieră;
 - e) **Echilibru** – promovarea măsurilor individuale sau colective care reconciliază viața de familie cu cea profesională;
 - f) **Transparență și integritate** – dezvoltarea de practici care să asigure transparența instituțională prin aplicarea principiilor excelenței, ale oportunităților egale și ale diversității;
 - g) **Libertate** – dezvoltarea și încurajarea gândirii critice și creative prin protejarea libertății de expresie; promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur.
 - h) **Dezvoltare personală** – susținerea atingerii potențialului individual prin promovarea de măsuri personalizate.

ART. 2. EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎN RAPORTURILE DE MUNCĂ, RECRUTARE, RETENȚIE ȘI PROMOVARE A PERSONALULUI

- (1) Conducerea INCDFT-IFT Iași înțelege prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă accesul nediscriminatoriu și în condițiile respectării demnității umane la:
 - a) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
 - b) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
 - c) informare și consiliere profesională, acces la stagii și cursuri de pregătire profesională;
 - d) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
 - e) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
 - f) beneficii, altele decât cele de natură salarială, acordate conform legii sau dispozițiilor contractelor colective de muncă aplicabile;
 - g) accesul la organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
 - h) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.
- (2) În cadrul INCDFT-IFT Iași anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante este făcută astfel încât să nu favorizeze/defavorizeze persoanele de un anumit sex sau gen.
- (3) Este, de asemenea, interzis orice ordin, dispoziție sau decizie de a discrimina o persoană pe criteriul de sex sau de gen.
- (4) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare. Prin statut marital se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă. Prin statut familial se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană.
- (5) În cadrul INCDFT-IFT Iași, recrutarea, retenția și promovarea personalului sunt determinate de criteriile competenței profesionale, a performanței științifice și didactice și a respectării normelor de conduită morală.
- (6) Progresul privind asigurarea egalității de gen în ceea ce privește recrutarea, retenția, promovarea și remunerarea resursei umane este monitorizat în baza următorilor indicatori:
 - a) considerarea obiectivelor privind nediscriminarea de gen în procedurile de recrutare, motivare, promovare și remunerare a personalului;
 - b) participarea periodică a angajaților și a angajatorului la sesiuni de formare față în față și/sau online (ex. e-learning) cu privire la distorsiunile cognitive (tipare automate de gânduri negative sau gânduri automate) implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în contextul recrutării, motivării, promovării și remunerării personalului;

- c) diferențe scăzute și nesistematice în ceea ce privește proporția de femei angajate;
- d) diferențe scăzute și nesistematice în ceea ce privește retenția personalului;
- e) diferențe scăzute și nesistematice între indicatorii de progresie în carieră între femei și bărbați (ex: număr mediu de ani petrecuți pe poziții de asistent de cercetare după terminarea doctoratului);
- f) diferențe scăzute și nesistematice în ceea ce privește remunerarea personalului.

ART. 3 EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎN STRUCTURILE MANAGERIALE ȘI CELE DE COORDONARE A CERCETĂRII

- (1) INCDFT-IFT Iași se angajează să creeze un mediu favorabil recrutării, păstrării și progresului în carieră ale femeilor cercetătoare, respectând pe deplin legislația UE privind egalitatea de gen, prin măsuri vizând abordarea dezechilibrelor de gen în procesele decizionale și consolidarea dimensiunii de gen în programele de cercetare.

În acest scop:

- a) se va asigura egalitatea de șanse a sexului subreprezentat în structurile implicate în recrutare, progres în carieră și în stabilirea și evaluarea programelor de cercetare;
 - b) vor fi adoptate instrumente de creștere a gradului de conștientizare privind egalitatea de gen la nivelul conducerii pentru a se putea evalua dacă există necesitatea unor schimbări instituționale;
 - c) va fi monitorizată implementarea politicilor de gen și a acțiunilor la nivel instituțional.
- (2) În acord cu prevederile *Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare*, sunt interzise următoarele fapte, săvârșite pe criteriu de gen:
- a) discriminarea, în cadrul evaluărilor, pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală ori alte tipuri de discriminare;
 - b) îngreunarea deliberată, împiedicarea sau sabotarea activității de CDI a altor persoane, inclusiv prin blocarea nejustificată a accesului la spațiile de CDI prin avarierea, distrugerea ori manipularea aparaturii experimentale, a echipamentului, a documentelor, a programelor de calculator, a datelor în format electronic, a substanțelor organice sau anorganice ori a materiei vii necesare altor persoane pentru derularea, realizarea sau finalizarea activităților de CDI;
 - c) abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau co-autor al publicațiilor persoanelor din subordine;
 - d) abuzul de autoritate pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale din proiectele de cercetare-dezvoltare conduse ori coordonate de persoane din subordine;
 - e) abuzul de autoritate pentru a impune nejustificat propriile teorii, concepte sau rezultate asupra persoanelor din subordine;
 - f) obstrucționarea activității unei comisii în cursul unei analize a unor abateri și referitoare la egalitatea de șanse și de tratament.

ART. 4. ASIGURAREA DE CONDIȚII DE MUNCĂ CARE SĂ PERMITĂ RECONCILIAREA VIEȚII DE FAMILIE CU PROFESIA

- (1) INCDFT-IFT Iași respectă multiplele roluri și responsabilități sociale ale salariaților săi și promovează un mediu de muncă și de studiu flexibil, care să permită echilibrarea atât a îndatoririlor și aspirațiilor profesionale cât și a celor familiale. În acest scop, se vor urmări acțiuni prevăzute de Codul Muncii pentru asigurarea unui orar/tip de muncă flexibil pentru angajații cu responsabilități familiale, atât femei cât și bărbați, în măsura în care acest lucru este posibil;
- (2) Progresul privind asigurarea de condiții de muncă care să permită reconcilierea vieții de familie cu profesia va fi monitorizat în baza următorilor indicatori:
 - a) politici de maternitate și paternitate care susțin participarea părinților la activitățile profesionale;
 - b) număr de persoane care au fost susținute administrativ de către institut în cazul concediului de maternitate / creștere a copilului, etc.

ART. 5. MĂSURI DE PREVENIRE A HĂRȚUIRII ȘI VIOLENȚEI DE GEN

- (1) Hărțuirea și violența de gen sunt considerate fapte grave, de natură să aducă atingere prestigiului INCDFT-IFT Iași. Prin violență de gen se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei persoane motivată de apartenența de sex.
INCDFT-IFT Iași condamnă toate aceste fapte, indiferent de locul și de momentul în care sunt săvârșite.
- (2) Constituie hărțuire orice comportament pe criteriu de gen care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor ori ofensiv.
- (3) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:
 - a) conduită ostilă sau nedorită;
 - b) comentarii verbale;
 - c) acțiuni sau gesturi.
- (4) De asemenea, constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de

lucru.

- (5) Toate formele de hărțuire și violență de gen sunt interzise în raporturile dintre angajați.
- (6) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală.
- (7) Niciun salariat sau salariată nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.
- (8) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă vor fi sancționați disciplinar, abaterea disciplinară fiind considerată gravă. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a salariatei sau a salariatului vinovat pentru faptele respective.
- (9) Hărțuirea sexuală, înțeleasă ca situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor, este interzisă.
Salariata sau salariatul victimă a discriminării pe criteriul genului, a hărțuirii morale întemeiate pe criteriu de gen, a hărțuirii sexuale se poate adresa Responsabilului privind Egalitatea de gen, Comisiei de etică a INCDFE-IFT Iași, Compartimentului de resurse umane, sau/și Conducerii Institutului.
- (10) Persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex au dreptul să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul reprezentanților salariaților din institut pentru rezolvarea situației la locul de muncă. Persoana/persoanele care asistă victima are/au obligația de confidențialitate cu privire la toate faptele și informațiile pe care le află în această calitate.
- (11) În cadrul INCDFE-IFT Iași, Responsabilul privind Egalitatea de gen împreună cu Grupul de Lucru privind Egalitatea de gen, numiți prin Decizie a Directorului General:
 - a) propun măsuri privind creșterea nivelului de conștientizare privind problema hărțuirii sexuale și morale, a recunoașterii abuzurilor și a modalităților de identificare și diferențiere, definirea limitelor și a conceptelor;
 - b) analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii;
 - c) formulează recomandări/observații/propuneri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu respectarea principiului confidențialității.
- (12) Progresul privind combaterea hărțuirii și discriminării de gen este monitorizat în baza

următorilor indicatori:

- a) existența și modalitatea de diseminare eficientă a unei proceduri transparente și simple *de înregistrare* a plângerilor legate de hărțuire și discriminare;
- b) existența și modalitatea de diseminare eficientă a unei proceduri transparente și simple *de soluționare* a cazurilor de hărțuire și discriminare;
- c) existența și modalitatea de diseminare eficientă a unei proceduri transparente și simple *de protecție* a victimelor comportamentelor de hărțuire și abuz de gen precum și a persoanele care raportează abuzurile de acest tip;
- d) accesul la servicii de consiliere juridică internă și psihologică de specialitate pentru victimele hărțuirii și ale discriminării de gen.

ART. 6. DOCUMENTAREA, MONITORIZAREA ȘI RAPORTAREA PERIODICĂ A EVOLUȚIEI REALIZĂRII EGALITĂȚII DE GEN

(1) INCDFT-IFT Iași sprijină dezvoltarea, monitorizarea și implementarea strategiilor de îmbunătățire a egalității de șanse în rândul salariaților săi. Acest demers presupune o cunoaștere corectă și detaliată a datelor relevante privind egalitatea de gen precum și o înțelegere a evoluției acesteia în timp.

(2) De asemenea, pentru a asigura transparența și eficiența acțiunilor propuse pentru îmbunătățirea egalității de gen, INCDFT-IFT Iași se angajează în promovarea strategiilor și politicilor bazate pe dovezi științifice.

În acest scop, se pot implementa următoarele acțiuni, fără ca enumerarea să fie exhaustivă:

- a) dezvoltarea unei proceduri de colectare periodică de date din partea Compartimentului de Resurse Umane (CRU) sau colectare în mod direct prin desemnarea Secretarului Științific al INCDFT-IFT Iași ca Responsabil privind Egalitatea de gen, colectare în colaborare cu CRU. Se urmărește colectarea și punerea la dispoziție a datelor despre sexul/genul:
 - (i) angajaților;
 - (ii) persoanelor înscrise la concursurile pe posturi de cercetare și administrative, atât pe perioadă determinată, cât și nedeterminată;
 - (iii) distribuția pe gen a angajaților (administrativ, cercetare);
 - (iv) distribuția pe gen a ocupării funcțiilor de conducere;
 - (v) distribuția pe gen a candidaturilor pentru posturile scoase la concurs, respectiv a ocupării ulterioare a acestora;
 - (vi) situația comparativă pe gen în ceea ce privește avansarea în carieră și salarizarea;
 - (vii) situația comparativă pe gen a indicatorilor de competitivitate și excelență în cercetare;
- b) raportarea periodică de către personalul desemnat din cadrul INCDFT-IFT Iași despre starea de fapt și tendințele de evoluție a situației egalității de gen.

(3) Progresul privind documentarea, monitorizarea și raportarea periodică în legătură cu evoluția

realizării egalității de gen va fi monitorizat în baza următorilor indicatori:

- a) monitorizarea de către Responsabilul privind Egalitatea de gen și de către Grupul de lucru privind Egalitatea de gen a informațiilor și datelor relevante problematicii egalității de gen dezagregate pe gen pentru angajați;
- b) elaborarea de rapoarte anuale către conducerea INCDFT-IFT Iași;
- c) elaborarea periodică a unor analize ale evoluțiilor în timp ale indicatorilor de interes, în vederea fundamentării deciziilor legate de acțiunile și măsurile Planului de Egalitate de gen al INCDFT-IFT Iași.

ART. 7. RESURSE NECESARE PENTRU REALIZAREA EGALITĂȚII DE GEN

INCDFT-IFT Iași se angajează să combată discriminarea de gen și să promoveze egalitatea de gen punând la dispoziție resursele necesare pentru realizarea acestui scop.

În acest sens, INCDFT-IFT Iași facilitează accesul celor interesați la următoarele resurse:

- a) cursuri și alte posibilități de pregătire ale personalului în vederea prelucrării de date în conformitate cu cerințele GDPR;
- b) cursuri și alte posibilități de perfecționare pentru personalul implicat în vederea colectării, raportării și transmiterii mai eficiente a informațiilor;
- c) participări la seminarii, conferințe, simpozioane online a personalului desemnat sau alți salariați interesați.

INCDFDFT-IFT Iași își asumă angajamentul de a asigura un mediu organizațional pentru a sprijini egalitatea de gen și o cultură incluzivă.

Prezentul document stabilește liniile directoare ale **Planului de Acțiune** menit să asigure egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu respectarea prevederilor legislației naționale și europene.

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:

- a) principiul legalității, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;
- b) principiul respectării demnității umane, potrivit căruia, fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;
- c) principiul cooperării și al parteneriatului, potrivit căruia, autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- d) principiul transparenței, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;
- e) principiul transversalității, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

Abordarea INCDFT-IFT Iași privind egalitatea de gen

Strategia privind Egalitatea de Gen (EG) pentru perioada 2024-2027 este elaborată de INCDFT-IFT Iași și se adresează tuturor salariaților care lucrează în cercetare, salariaților din structurile suport pentru cercetare, precum și personalului administrativ.

Strategia EG este construită pe baza prevederilor *Cartei europene* pentru cercetători și ale *Codului de conduită* în procesul de recrutare a cercetătorilor, *Strategia europeană* pentru egalitatea de gen 2020-2025 și indicațiile programului *Orizont Europa* privind planurile de egalitate de gen. Totodată, are în vedere și transpunerea prevederilor din Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027.

Motivația dezvoltării Strategiei privind egalitatea de gen a institutului rezidă din necesitatea asigurării unui loc sigur pentru întreg personalul și din faptul că toate activitățile și procesele care au loc respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării.

Pentru implementarea misiunii INCDFT-IFT Iași și a Strategiei privind egalitatea de gen și a Planului pentru egalitate de gen, managementul institutului își asumă, asigură și promovează egalitatea și diversitatea cunoștințelor, precum și dobândirea de competențe pentru toți angajații.

Obiectivele Strategiei privind egalitatea de gen sunt implementate prin acțiuni specifice, care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive, precum și promovarea egalității de gen la toate nivelurile.

Strategia privind egalitatea de gen și Planul pentru egalitate de gen al INCDFT-IFT Iași permit în mod proactiv *creșterea gradului de conștientizare a egalității de gen, abilități și competențe, dezvoltarea unei culturi organizaționale care conduce la un echilibru între activitatea profesională și viața privată, echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în recrutare, o integrare a dimensiunii de gen în întregul proces de cercetare, precum și măsuri împotriva violenței bazate pe discriminarea de gen inclusiv pe hărțuire sexuală.*

Noile reglementări europene presupun:

- alinierea și revizuirea politicilor și procedurilor existente, precum și dezvoltarea unor noi, care să acopere toate domeniile de intervenție identificate;
- instruirea și educarea personalului cu privire la egalitatea de gen;
- comunicarea activă și eficientă pentru acțiunile și măsurile relevante de gen;
- dezvoltarea unei Strategii de gen și a unui Plan pentru egalitate de gen pentru perioada 2024-2027, cu acțiuni și ținte clare și persoane responsabile în concordanță cu legislația în vigoare.

Cadrul legal național:

Potrivit *Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*, cu modificările și completările ulterioare, prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și

bărbați, în relațiile de muncă, se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- angajarea în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- informare și consiliere profesională, programe de calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- promovarea la orice nivel ierarhic și profesional;
- condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;
- altele decât cele de natură salarială, la sistemele publice și private de securitate socială;
- prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

În urma elaborării unei monografii structurale pe gen la nivel de INCDFD-IFT Iași, ponderea de interes la începutul anului 2024 se prezintă astfel:

Domeniu de aplicare	Total angajați	Femei	Bărbați
CDI (inclusiv ingineri, personal auxiliar, tehnicieni, muncitori)	50	20	30
Resurse Umane, Juridic, Financiar-Contabilitate, Administrativ, ș.a.	17	8	9
Total	67	28	39

Pondere Femei / Bărbați în funcții de conducere la INCDFD-IFT Iași:

Funcția	Femei	Bărbați
Director General	1	0
Coordonator Secție / Laborator	1	1
Director Economic	1	0
Secretar Științific	0	1
Manager de Inovare	1	0
Total	4	2

A. Personal de cercetare dezvoltare:

Funcția/gradul de cercetare	Total	Femei	Bărbați
CS I	5	2	3
CS II	6	2	4
CS III	11	4	7
CS	7	4	3
ACS	4	3	1
IDT	0	0	0
Inginer specialist	3	1	2
Inginer	4	0	4

Auxiliari	10	4	6
Total	50	20	30

B. Personal administrativ:

Funcția	Total	Femei	Bărbați
Director Economic	1	1	0
Consilier juridic / RU	1	1	0
Economist	2	1	1
Auditor inten	1	1	0
Inginer	3	0	3
Medic de medicina muncii	1	1	0
Casier	1	1	0
Îngrijitor curățenie	2	2	0
Paznic	5	0	5
Total	17	8	9

C. Total angajați aflați în concediu maternal/paternal la 01.01.2024:

M: 0 / P: 0

D. Situația salariaților care optează pentru participarea la cursuri / instruirii în interes profesional în anul 2024:

Categorie personal:	Femei	Bărbați
Personal de cercetare-dezvoltare	15	18
Personal administrativ	3	2
Total	18	20

E. Situația proiectelor de cercetare aflate în derulare la 1.01.2024 din punct de vedere al egalității de gen a responsabililor/directorilor de proiect:

Total proiecte/programe	Femei	Bărbați	Observații
14	7	7	1 F = 2 Proiecte 3 B = 2 proiecte

Având la bază analizele de mai sus, *Strategia pentru egalitatea de gen* cuprinde următoarele domenii de intervenție și obiective pentru perioada 2024-2027:

Domenii de intervenție <i>(recomandate de către CE pentru programele Horizon Europe)</i>	Obiective
Echilibrul de gen/sex în poziții de management	Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale
Egalitatea de gen/sex în recrutare și progres în carieră	Promovarea proceselor care să favorizeze și să susțină recrutarea și progresul în carieră
Integrarea dimensiunii de gen/sex în conținutul cercetării	Promovarea unei perspective de gen în procesul de cercetare
Măsuri împotriva violenței bazate pe gen/sex, inclusiv hărțuirea sexuală	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

Conducerea institutului a mandatat funcția de **Responsabil privind Egalitatea de Gen** la nivelul institutului și a unui **Grup de lucru GE** prin Decizii ale Directorului General, în vederea dezvoltării *Strategiei și a Planului pentru Egalitatea de Gen 2024-2027*.

Grupul de lucru GE include reprezentanți bărbați și femei din conducerea INCDFI-IFT Iași, cercetători, reprezentanți ai administrației și serviciilor de suport ale institutului.

Strategia privind egalitatea de gen a Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizică Tehnică-IFT Iași vizează următoarele domenii de intervenție și obiective pentru perioada 2024-2027:

Aria de intervenție	Obiective
Echilibrul dintre viața profesională și cea privată și cultura organizațională	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promovarea unui mediu favorabil integrării vieții profesionale cu viața de familie și cea personală. 2. Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate ale INCDFIT-IFT Iași.
Leadership-ul și procesele decizionale	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale. 2. Asigurarea echilibrului de gen în structurile decizionale și de management.
Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promovarea proceselor de favorizare și sprijinire a recrutării, a carierei și a numirii la toate nivelurile.
Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promovarea unei perspective de gen și sex în procesul de cercetare. 2. Promovarea integrării perspectivei de sex și gen în activitatea de cercetare.
Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creșterea conștientizării cu privire la importanța problemelor de egalitate și întărirea atitudinilor pozitive față de diversitate. 2. Prevenirea oricărei forme de violență și/sau hărțuire morală sau psihologică bazată pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale.

Planul pentru egalitate de gen (GEP) al Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizică Tehnică – IFT Iași cuprinde acțiuni și măsuri cheie pentru îndeplinirea obiectivelor strategice specifice fiecărei arii de intervenție, grupul țintă vizat de aceste măsuri, termene de implementare, persoane responsabile, precum și indicatori pentru măsurarea progresului.

Politica de egalitate de șanse și de tratament între bărbați și femei vizează următoarele activități:

Acțiune/Măsură	Termen				Indicator(i)	Responsabil(i)
	2024	2025	2026	2027		
Numirea Responsabilului privind Egalitate de Gen (REG)	X				Existența unui Responsabil Egalitate de Gen	Director General (DG), Resurse umane (RU)
Numirea Grupului de lucru la nivel de institut, cu rol proactiv și/sau consultativ, care să fie responsabil cu monitorizarea și asigurarea faptului că procedurile și practicile la locul de muncă respectă egalitatea de gen	X				Existența Grupului de lucru	DG RU
Elaborarea Angajamentului Conducerii referitor la politica de egalitate de gen și la planul de egalitate de gen (PEG)	X				Aprobarea prezentului document	DG
Diagnoză - Efectuarea analizei situației actuale (identificarea principalelor probleme)	X				Existența unui Raport de analiză	REG, RU, Grup de lucru
Asumarea politicii de Egalitate de Gen	X				Asumarea politicii de egalitate de gen	DG REG

Finalizarea Planului de Egalitate de Gen	X				Existența Planului de Egalitate de Gen	REG
Implementarea Planului de Egalitate de Gen	X	X	X	X	Analiza conformității Planului de Egalitate de Gen cu Strategiile specifice existente și aprobate.	REG
Monitorizarea și evaluarea	X	X	X	X	Existența Rapoartelor de evaluare	REG

Monitorizarea și Evaluarea Planului pentru Egalitate de Gen (GEP) în cadrul institutului, progresul față de scopurile și obiectivele *Strategiei privind egalitatea de gen* sunt evaluate periodic, prin întâlniri periodice.

Implementarea Planului pentru egalitatea de gen (PEG) va fi monitorizată permanent de către Responsabilul cu egalitatea de gen și de către grupul de lucru de egalitate de gen din institut, constituit prin Decizie a Directorului General.

Responsabilul cu egalitatea de gen împreună cu Grupul de Lucru sunt responsabili cu colectarea datelor și a intrărilor. Ei vor efectua o primă analiză a progresului PEG față de indicatorii stabiliți, vor colecta cunoștințe și feedback.

Responsabilul cu egalitatea de gen împreună cu Grupul de lucru EG din cadrul institutului vor încheia rapoarte de constatări (o dată pe an), care sunt apoi prezentate conducerii institutului 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 salariaților informați și implicați 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 sexe și date de monitorizare pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie.

După încheierea și adoptarea acestora de către conducerea institutului de cercetare, raportul periodic (anual) de progres al egalității de gen (EG) este publicat pe site-ul institutului.