



ACADEMIA ROMÂNĂ

**INSTITUTUL NAȚIONAL PENTRU
STUDIUL TOTALITARISMULUI**



INSTITUTUL NAȚIONAL PENTRU STUDIUL TOTALITARISMULUI

1

Strategia de Gen și Planul de Egalitate de Gen 2025-2029



CUPRINS

I. Introducere

II. Reglementări internaționale și naționale privind egalitatea de gen

III. Diagnostic (misiunea INST, colectarea și analiza datelor)

III.1. Misiunea INST

III.2 Colectarea datelor

III. 3. Analiza datelor

IV. Strategia și Planul pentru egalitatea de gen

IV.1. Strategia pentru egalitatea de gen 2025-2029

IV.2. Planul pentru egalitatea de gen 2025-2029

V. Monitorizarea și evaluarea Planului pentru egalitatea de gen

VI. Lista surselor utilizate



Abrevieri și definiții

AR	Academia Română
SSIA	Secția de Științe Istorice și Arheologie
ANES	Agenția Națională pentru Egalitate de Gen
EG	Egalitate de gen
SEG	Strategie pentru egalitatea de gen
PEG	Plan pentru egalitatea de gen
REG	Responsabil egalitate de gen
INST	Institutul Național pentru Studiul Totalitarismului
CA	Consiliul de administrație
CS	Consiliul Științific
Definiții	
Sex	Oricare dintre cele două forme majore de indivizi care apar la multe specii și care se disting ca femele sau masculi, în special pe baza organelor și structurilor lor de reproducere (https://www.merriamwebster.com/dictionary/)
Gen	Trăsăturile comportamentale, culturale sau psihologice asociate de obicei cu un singur sex (https://www.merriamwebster.com/dictionary/)
Sex versus Gen	De obicei, este prescrisă o delimitare clară între sex și gen, sexul fiind termenul preferat pentru formele biologice, iar genul limitat la semnificațiile sale care implică trăsături comportamentale, culturale și psihologice. În această dihotomie, termenii masculin și feminin se referă doar la formele biologice (sex), în timp ce termenii masculin/masculinitate, feminin/feminitate, femeie/fată și bărbat/băiat se referă doar la trăsături psihologice și socioculturale (gen) (https://www.merriamwebster.com/dictionary/)



I. Introducere

Prezentul document detaliază strategia de gen și planul de egalitate de gen concepute pentru Institutul Național pentru Studiul Totalitarismului (INST) din cadrul Academiei Române, pentru perioada 2025-2029.

Scopul principal este de a integra principiile egalității de gen în toate aspectele funcționării institutului, de la structura organizațională și politicile de resurse umane, până la activitățile de cercetare și comunicare.

Planul pentru egalitatea de gen al INST, derivat din strategia de egalitate de gen a INST, cuprinde măsuri concrete, responsabili de implementare și indicatori clari pentru monitorizarea progresului și adaptarea periodică a acțiunilor.

Obiectivele strategiei sunt transpuse în acțiuni specifice care urmăresc:

- promovarea unei culturi organizaționale bazate pe egalitate;
- creșterea reprezentării echilibrate de gen în procesele și structurile decizionale;
- integrarea dimensiunii de gen în toate activitățile INST, inclusiv în cercetare.

Egalitatea de gen este un factor esențial pentru îmbunătățirea performanței, a inovației și a relevanței instituționale într-un mediu academic modern. Astfel, implementarea unei strategii de gen coerente va permite I.N.S.T. să se alinieze celor mai bune practici naționale și internaționale, consolidându-și reputația de instituție de cercetare de excelență, deschisă și incluzivă.

II. Reglementări internaționale și naționale privind egalitatea de gen

Strategia de gen a INST se înscrie într-un cadru legal și politic amplu, atât la nivel internațional, cât și național, care subliniază importanța egalității de gen și a combaterii discriminării.

Documente internaționale relevante

La nivel global, **Obiectivul de Dezvoltare Durabilă 5 (SDG 5) al ONU** vizează realizarea egalității de gen și împuternicirea tuturor femeilor și fetelor. Obiectivul include ținte specifice precum eliminarea discriminării și a violenței împotriva femeilor, recunoașterea muncii de îngrijire neremunerate, asigurarea participării depline și efective a femeilor în decizie la toate nivelurile și garantarea accesului egal la resurse economice.

Un tratat internațional fundamental la care România este parte este **Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW)**. Articolul 1 al CEDAW definește discriminarea împotriva femeilor ca fiind orice diferențiere, excludere sau restricție bazată pe sex care are ca efect sau scop compromiterea sau anihilarea recunoașterii, beneficiului și exercitării de către femei a drepturilor omului și libertăților fundamentale. Convenția obligă statele să adopte măsuri legislative și de altă natură pentru a elimina discriminarea în toate domeniile vieții publice și private, inclusiv în viața politică, economică, socială, culturală și în domeniul angajării în muncă.



Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul), deschisă spre semnare în 2011, intrată în vigoare în 2014, recunoaște violența bazată pe gen ca o încălcare a drepturilor omului și o formă de discriminare, impunând statelor părți măsuri în domenii precum prevenirea, protecția victimelor și urmărirea penală a agresorilor.

La nivelul continentului european, **Uniunea Europeană și Consiliul Europei** au demonstrat un angajament ferm față de egalitatea de gen.

Strategia privind egalitatea de gen a Comisiei Europene pentru perioada 2020-2025 are ca viziune o Europă *în care femeile sunt egale cu bărbații până în 2025*. Obiectivele cheie ale acestei strategii includ încetarea violenței împotriva femeilor, combaterea stereotipurilor de gen, eliminarea disparităților de gen de pe piața forței de muncă, asigurarea unei participări egale în sectoarele economiei, eliminarea diferenței de remunerare și a disparităților de gen în pensii, precum și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică. În cadrul acestui demers s-au înregistrat pași importanți prin adoptarea *Directivei privind transparența salarială, a Directivei privind femeile în consiliile de administrație și noi drepturi privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată*.

Strategia Consiliului Europei pentru Egalitatea de Gen 2024-2029, adoptată în martie 2024, se axează pe șase obiective strategice, printre care prevenirea și combaterea stereotipurilor de gen și a sexismului, combaterea violenței împotriva femeilor, asigurarea accesului egal la justiție, realizarea unei participări echilibrate în viața politică, publică, socială și economică, emanciparea femeilor în contextul provocărilor globale și integrarea perspectivei de gen cu o abordare intersecțională în toate politicile și măsurile.

În România:

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare, reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și eliminarea discriminării bazate pe sex în toate sferele vieții publice. Această lege definește termeni cheie precum egalitate de șanse între femei și bărbați, discriminare pe criteriul de sex, discriminare directă/indirectă, hărțuirea, hărțuirea sexuală și plata egală pentru muncă de valoare egală. Legea prevede, de asemenea, sancțiuni pentru contravenții și a fost modificată prin Legea nr. 178/2018 pentru a introduce definiția violenței de gen și a reglementa rolul experților în egalitatea de șanse.

Strategia Națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021 – 2027, a fost adoptată în decembrie 2022, și include măsuri concrete în educație, sănătate, piața muncii și participarea la decizie.

Ghidul metodologic pentru standardizarea planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul entităților publice sau private, elaborat



de ANES, oferă un cadru detaliat pentru implementarea planurilor de acțiune. Acesta subliniază că planurile de acțiune sunt inițiative strategice și adaptabile care prezintă cadrul legal și condițiile operaționale pentru implementarea integrării perspectivei de gen (*gender mainstreaming*) în practică și la locul de muncă. Ghidul detaliază domenii de intervenție, indicatori și etape de implementare, de la inițiativă și angajament, la diagnostic, proiectare, implementare, monitorizare și evaluare.

Principii fundamentale ale egalității de gen

Conform ghidului metodologic al ANES, planurile de acțiune pentru promovarea egalității de gen trebuie să se bazeze pe următoarele principii.

- **Legalitate:** Respectarea prevederilor constituționale și legislative naționale, precum și a acordurilor internaționale.
- **Respectarea demnității umane:** Garantarea dezvoltării libere și depline a personalității fiecărei persoane.
- **Cooperare și parteneriat:** Colaborarea între autoritățile administrației publice și organizațiile societății civile pentru dezvoltarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor.
- **Transparență:** Publicizarea proceselor de dezvoltare, implementare și evaluare a politicilor și programelor.
- **Transversalitate:** Colaborarea între instituții și autorități la toate nivelurile vieții publice pentru politici și programe care apără egalitatea de gen.

Aceste principii vor ghida elaborarea și implementarea strategiei INST, asigurând o abordare comprehensivă și etică a egalității de gen.

III. Diagnostic (misiunea INST, colectarea și analiza datelor)

III.I. Misiunea INST

Institutul Național pentru Studiul Totalitarismului (INST) este o unitate de cercetare de prestigiu, parte a Academiei Române, cu sediul în București și finanțare publică. Misiunea sa centrală este studiul aprofundat al fenomenului totalitarismului, contribuind la afirmarea unei culturi comune a memoriei europene și la încurajarea dialogului științific la nivel european. Activitatea institutului constă în cercetare istorică, publicarea de lucrări științifice, organizarea și desfășurarea de conferințe naționale și internaționale, colaborări cu structuri internaționale și naționale relevante, suport științific pentru activități de predare a istoriei contemporane și, în special, a istoriei totalitarismelor în România și în lume. Specificul cercetării în domeniul totalitarismului, care adesea implică analiza structurilor de putere, a ideologiilor și a impactului acestora asupra societății, oferă o oportunitate unică de a integra o perspectivă de gen, examinând



modul în care regimurile totalitare au influențat rolurile, drepturile și experiențele femeilor și bărbaților.

III.2. Colectarea datelor

Pentru elaborarea strategiei, au fost colectate și analizate date relevante privind egalitatea de gen în cadrul INST. Următorii indicatori au fost considerați esențiali:

- Numărul de angajați total, defalcat pe sexe/gen, la toate nivelurile ierarhice, pe domenii și funcții (inclusiv personal de execuție, suport cercetare și administrativ);
- Numărul de angajați, defalcat pe sexe/gen, în posturi de cercetare;
- Numărul de angajați, defalcat pe sexe/gen, în posturi de suport cercetare și administrative;
- Numărul membrilor defalcat pe sexe/gen, în Consiliul de Administrație al INST;
- Numărul membrilor defalcat pe sexe/gen, în Consiliul Științific al INST;
- Numărul de angajați, defalcat pe sexe/gen, care au solicitat concediu pentru creșterea copilului;

Tabelul 1. Număr total angajați la toate nivelurile ierarhice

Angajați INST		Femei	Bărbați
Cercetare	15	7	8
Suport cercetare și administrativ	8	5	3
Total angajați INST	23	12	11

Tabelul 2. Numărul de angajați, defalcat pe sexe/gen, în posturi de cercetare

Funcții de cercetare		Femei	Bărbați
Cercetător științific I	2	-	2
Cercetător științific II	4	2	2
Cercetător științific III	5	3	2
Cercetător științific	2	2	-
Asistent cercetare	2	-	2
Total	15	7	8

Tabelul 3. Numărul de angajați, defalcat pe sexe/gen, în posturi de suport cercetare și administrativ

Funcții		Femei	Bărbați
Contabil-șef	1	1	-
Economist	1	1	-
Arhivar	1	-	1
Bibliotecar	1	1	-
Referent	4	2	2
Total	8	5	3

**Tabelul 4. Numărul membrilor defalcăt pe sexe/gen, în Consiliul de Administrație al INST**

Consiliul de administrație al INST		Femei	Bărbați
Director	1	-	1
Coordonator activități cercetare	1	-	1
Contabil-șef	1	1	-
Membru departament cercetare	1	-	1
Membru compartiment suport cercetare	1	1	-
Total	5	2	3

Tabelul 5. Numărul membrilor defalcăt pe sexe/gen, în Consiliul Științific INST

Membri CS		Femei	Bărbați
Președintele CS, director INST	1	-	1
Membru CS desemnat de SSIA, AR	1	-	1
Membri de drept	1	-	1
Membri aleși	3	-	3
Loc neocupat	1	-	-
Total	7	-	6

Numărul de angajați, defalcăt pe sexe/gen, care au solicitat concediu pentru creșterea copilului – nu a fost cazul.

III.3. Analiza datelor

Analiza cantitativă a datelor

Analiza datelor numerice a ilustrat că în prezent distribuția pe gen raportat la numărul total de angajați este relativ echilibrată: din cei 15 cercetători, 8 sunt bărbați și 7 sunt femei. La nivelul departamentului suport cercetare și administrativ, respectiv din cei 8 angajați, 3 sunt bărbați și 5 sunt femei, se observă o ușoară suprareprezentare a femeilor.

Analiza componenței organelor de decizie indică o serie de dezechilibre care necesită măsuri. Astfel, la nivelul **Consiliul de Administrație**, din cele 5 persoane care compun Consiliul de Administrație, 3 sunt bărbați. Aceasta înseamnă că femeile sunt subreprezentate în acest organ cheie de conducere. De asemenea, la nivelul **Consiliul Științific**, din cele 6 locuri ocupate din 7, cât prevede structura CS, nici un loc nu este ocupat de femei. Această absență totală a reprezentării feminine într-un corp academic vital pentru direcția de cercetare a institutului constituie o problemă, care poate limita diversitatea de perspective și abordări în activitatea științifică.

Aceste date subliniază necesitatea unor măsuri concrete pentru a asigura o reprezentare echilibrată de gen în toate structurile instituționale, în special la nivelul decizional.



Analiza calitativă a datelor

Cercetarea calitativă a arătat că la nivelul INST dimensiunea de gen este relativ bine integrată în activitatea instituției, inclusiv în cea de cercetare. De asemenea, INST este perceput ca un loc sigur, fără violență de gen sau orice tip de hărțuire. Instituția este percepută ca fiind una incluzivă și deschisă diversității.

Pe baza concluziilor analizei interne, s-au conturat următoarele direcții necesare:

- Instituirea funcției de *responsabil egalitate de gen* al INST. Acesta, conduce un grup de lucru în care se regăsesc câte un responsabil egalitate de gen din partea departamentului cercetare și suport cercetare/administrativ.
- Elaborarea în cadrul grupului de lucru a strategiei și planului de măsuri pentru egalitatea de gen, în conformitate cu prevederile internaționale și naționale în vigoare privind egalitatea de gen.
- Discutarea documentelor în cadrul organelor de conducere ale INST și în cadrul colectivului lărgit.
- Aprobarea strategiei și a planului de egalitate de gen de către directorului INST.

IV. Strategia de Gen a INST (2025-2029): Direcții generale și principii

IV.1 Viziune și Obiective Generale

Viziunea Strategiei de Gen a INST pentru perioada 2025-2029 este de a deveni un model de excelență academică și instituțională, caracterizat printr-o cultură organizațională incluzivă, care promovează egalitatea de șanse, non-discriminarea și valorificarea diversității de gen în toate aspectele activității sale. Această viziune este în acord cu angajamentele naționale și europene pentru o Uniune a Egalității, unde toți membrii societății, indiferent de gen, se bucură de libertatea de a-și urma propria cale, au șanse egale de a prospera și pot participa și conduce în mod egal.

Obiectivele generale ale strategiei sunt:

- Asigurarea unei reprezentări echilibrate de gen la toate nivelurile instituționale, în special în pozițiile de decizie și de conducere.
- Crearea unui mediu de lucru echitabil și favorabil, care susține dezvoltarea profesională și personală a tuturor angajaților, promovând echilibrul dintre viața profesională și cea privată.
- Prevenirea și combaterea eficientă a oricăror forme de discriminare, hărțuire sau violență bazate pe gen.
- Integrarea sistematică a perspectivei de gen în activitatea de cercetare, în proiecte și în comunicarea instituțională, contribuind la o înțelegere mai nuanțată a fenomenului totalitarismului.

**Principii specifice ale strategiei de gen a INST**

Strategia I.N.S.T. va fi ghidată de următoarele principii fundamentale:

Meritocrație și transparență: Promovarea și avansarea personalului se vor baza exclusiv pe merite profesionale, performanță și competențe, printr-un proces transparent și obiectiv, lipsit de prejudecăți de gen. Aceasta implică o revizuire a criteriilor de recrutare și promovare pentru a elimina orice discriminare implicită sau explicită.

Integrarea perspectivei de gen (Gender Mainstreaming): Egalitatea de gen nu va fi tratată ca un domeniu separat, ci va fi integrată în toate politicile, programele și proiectele I.N.S.T., de la planificarea strategică la evaluarea rezultatelor. Aceasta înseamnă o analiză sistematică a impactului potențial al deciziilor și acțiunilor asupra femeilor și bărbaților.

Responsabilitate și angajament la nivel de conducere: Conducerea I.N.S.T. își asumă un rol activ și vizibil în promovarea egalității de gen.

Proactivitate și prevenire: Strategia va adopta o abordare proactivă în identificarea și eliminarea barierelor structurale și culturale care perpetuează inegalitățile de gen, inclusiv prin măsuri de prevenire a discriminării și hărțuirii, nu doar prin reacție la acestea.

Colectarea și analiza datelor disagregate pe gen: Deciziile și evaluările vor fi fundamentate pe date statistice relevante, colectate și analizate în mod sistematic, pentru a identifica disparitățile de gen și a măsura progresul. Aceasta permite o înțelegere precisă a situației și o ajustare eficientă a măsurilor.

Educație și sensibilizare continuă: Angajații, indiferent de nivel, vor beneficia de programe de formare și sesiuni de sensibilizare privind egalitatea de gen, combaterea stereotipurilor și a hărțuirii, pentru a construi o cultură organizațională incluzivă.

Aceste principii, alături de cele generale de legalitate, respectarea demnității umane, cooperare, transparență și transversalitate, vor constitui fundamentul acțiunilor concrete detaliate în planul de măsuri.

IV.2 Strategie pentru egalitatea de gen (2025-2029)

Domenii de intervenție	Obiective
1. Guvernanță și cultură organizațională pentru egalitatea de șanse	Acest obiectiv vizează stabilirea unui cadru instituțional robust și promovarea unei culturi organizaționale care valorizează egalitatea de gen
2. Echilibrul dintre viața profesională și personală	Obiectivul abordează necesitatea de a sprijini angajații în combinarea responsabilităților profesionale cu cele familiale și personale. Femeile suportă adesea o povară disproporționată a muncii de îngrijire neremunerate, iar lipsa politicilor instituționale



	clare privind flexibilitatea poate afecta participarea lor deplină la viața profesională.
3. Integrarea perspectivei de gen în cercetare și proiecte	Acest obiectiv este specific misiunii I.N.S.T. și vizează îmbunătățirea calității și relevanței cercetării prin integrarea unei analize de gen. Pentru o instituție care studiază totalitarismul, acest lucru este deosebit de relevant, deoarece regimurile totalitare au impus adesea roluri de gen stricte și au avut un impact diferențiat asupra femeilor și bărbaților.
4. Egalitatea de gen în recrutare și dezvoltare profesională	Acest obiectiv se concentrează pe asigurarea unor politici de resurse umane echitabile, care să sprijine dezvoltarea profesională a tuturor angajaților, indiferent de gen. Este necesară o abordare prin care politicile de recrutare, promovare și retenție să sprijine calitatea profesională și performanța, respectând și promovând principiile egalității de șanse.
5. Prevenirea și combaterea discriminării și hărțuirii de gen la locul de muncă	Discriminarea de gen și hărțuirea (morală, sexuală) sunt probleme persistente în mediul profesional, adesea tratate informal și insuficient raportate. Legea 202/2002 și Legea 167/2020 oferă un cadru legal pentru combaterea acestora. O abordare proactivă, cu mecanisme clare de raportare și instruire continuă, este o necesitate legală și etică.

IV.3 Planul pentru egalitatea de gen (2025-2029)

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

Domeniul 1. Guvernanță și cultură organizațională pentru egalitatea de șanse

Obiectiv: Stabilirea unui cadru instituțional robust și promovarea unei culturi organizaționale care valorizează egalitatea de gen

Măsuri/acțiuni	Grup țintă	Calendar					Indicatori/Implementare	Responsabili
		2025	2026	2027	2028	2029		
Măsura 1. Înfiiințarea funcției de Responsabil egalitate de gen (REG). Înfiiințarea unui grup de lucru privind egalitatea de gen în care REG va fi sprijinit de către doi	Toți angajații	X					Decizie a conducătorului unității	Director CA CS



responsabili de gen, câte unul din partea fiecărui compartiment (cercetare și suport cercetare/administrativ)								
Măsura 2. Realizarea unui studiu intern privind percepțiile și atitudinile legate de egalitatea de gen. Se va efectua un studiu online anonim sub forma unui chestionar în rândul personalului pentru a identifica percepțiile, opiniile și atitudinile privind egalitatea de gen. Chestionarul va include întrebări despre deschiderea organizațională, valorile promovate, satisfacția cu echilibrul muncă-remunerație, perspectivele de avansare în carieră, prezența discriminării și cunoașterea procedurilor de raportare.	Toți angajații	X	X	X	X	X	Chestionar anonim	REG, grupul de lucru pentru EG, departamentul Resurse umane
Măsura 3. Revizuirea documentelor interne pentru integrarea vizibilă a principiului egalității de șanse. Se vor identifica și revizui documentele instituționale relevante (Regulamentul Intern, Codul Etic, fișele de post) pentru a include în mod explicit principiile egalității de șanse și non-discriminării bazate pe gen.	Toți angajații	X	X				Includerea prevederilor privind interzicerea discriminării bazate pe sex în regulamentele interne.	REG, departamentul resurse umane, grupuri de lucru interne, directorul instituției.
Măsura 4. Asigurarea reprezentării echilibrate de gen în organele de	Toți angajații		X	X			Stabilirea unor obiective de reprezentare de gen (ex: minim	Conducerea INST, REG, departamentul



decizie și comisiile instituționale. Se vor lua măsuri concrete pentru a asigura o reprezentare echitabilă și echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile de decizie, inclusiv în Consiliul de Administrație și Consiliul Științific, precum și în alte comisii și comitete interne							40% din fiecare gen) pentru noile numiri sau realocări în aceste structuri, încurajarea candidaturilor feminine pentru poziții de conducere și asigurarea unui proces de selecție transparent și obiectiv	Resurse umane.
--	--	--	--	--	--	--	---	----------------

Domeniul 2. Echilibrul dintre viața profesională și personală**Obiectiv:** Promovarea integrării vieții profesionale cu viața de familie și cea personală

Măsuri/acțiuni	Grup țintă	Calendar					Indicatori/Implementare	Responsabili
		2025	2026	2027	2028	2029		
Măsura 1. Elaborarea și adoptarea unui ghid intern privind echilibrul dintre viața profesională și viața personală. La baza elaborării ghidului vor sta propunerile colectate de la angajați, privind nevoile și soluțiile pentru un echilibru mai bun muncă-viață. Ghidul va cuprinde principii și recomandări instituționale (ex: planificarea concediilor, ore flexibile acolo unde se poate, respectarea timpului liber, comunicare clară).	Toți angajații		X	X			Ghid intern privind echilibrul dintre viața profesională și viața personală	Director, REG, Șefi de servicii/compartiment



Ghidul va fi aprobat prin decizie a conducerii INST.								
Măsura 2. Evaluarea periodică a satisfacției angajaților pe tema echilibrului muncă-viață și adoptarea unor măsuri pe baza rezultatelor. Prin intermediul unui chestionar simplu, anonim, vor fi colectate anual date despre satisfacția privind echilibrul muncă-viață. În urma analizării răspunsurilor se vor identifica zonele care necesită îmbunătățiri. Acestea vor fi discutate la nivelul conducerii INST, pentru a găsi cele mai bune soluții pentru îmbunătățirea practicii instituționale. Acestea vor fi comunicate în mod transparent către angajați.	Toți angajații	X	X	X	X	X	Gradul de satisfacție al angajaților privind echilibrul muncă-viață	Director, Resurse umane Șefi de servicii/ compartimente REG
Măsura 3. Stabilirea unui program flexibil de lucru. În conformitate cu legislația în vigoare, se va studia	Toți angajații	X	X	X	X	X	Sesiuni de informare, analiză.	Director, Resurse umane Șefi de servicii/ compartimente, REG



introducerea unui sistem de program flexibil de lucru pentru angajații INST pentru a promova echilibrul dintre viața profesională și cea personală, cu o atenție specială acordată celor cu responsabilități de îngrijire (copii, vârstnici, rude bolnave). Posibilitatea de a lucra de acasă (telemuncă) pentru o anumită perioadă sau de a avea un program de lucru adaptat nevoilor familiale, cu respectarea cerințelor postului.								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

Domeniul 3. Integrarea perspectivei de gen în cercetare și proiecte**Obiectiv:** Îmbunătățirea calității și relevanței cercetării prin integrarea unei analize de gen

Măsurile/acțiuni	Grup țintă	Calendar					Indicatori/ Implementare	Responsabili
		2025	2026	2027	2028	2029		
Măsura 1. Includerea unei analize de gen în propunerile de proiecte de cercetare. INST va încuraja și, unde este cazul, va solicita ca propunerile de proiecte de cercetare să includă o secțiune care să	Compartimentul cercetare	X	X	X	X	X	Sesiuni de discuții periodice	Director Consiliul Științific Conducătorul activităților de cercetare REG



analizeze relevanța perspectivei de gen în obiectul studiului, metodologia și impactul preconizat. Aceasta va contribui la o înțelegere mai nuanțată a experiențelor individuale în contextul regimurilor totalitare.								
Măsura 2. Asigurarea reprezentării echilibrate de gen în echipele de proiecte și publicații. Se va promova o reprezentare echilibrată de gen în echipele de cercetare și în rândul autorilor publicațiilor, acolo unde este posibil și relevant, pentru a asigura diversitatea de perspective și a valorifica întregul potențial intelectual.	Compartimentul cercetare și compartiment suport cercetare	X	X	X	X	X	Coordonatorii de proiecte, Consiliul Științific	Director Conducătorul activităților de cercetare REG
Măsura 3. Dezvoltarea de indicatori de gen în monitorizarea proiectelor. Integrarea indicatorilor de gen în cadrul proceselor de monitorizare și evaluare a proiectelor de	Compartimentul cercetare și compartiment suport cercetare	X	X	X	X	X	Măsurarea prin analiză cantitativă a participării femeilor și bărbaților la activitățile proiectului (ex: conferințe, workshop-uri).	Director Conducătorul activităților de cercetare REG



cercetare, pentru a evalua impactul acestora asupra egalității de gen și a relevanței lor sociale.								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Domeniul 4. Egalitatea de gen în recrutare și dezvoltare profesională

Obiectiv: Asigurarea unor politici de resurse umane echitabile, care să sprijine dezvoltarea profesională a tuturor angajaților, indiferent de gen

17

Măsurile/acțiuni	Grup țintă	Calendar					Indicatori/Implementare	Responsabili
		2025	2026	2027	2028	2029		
Măsura 1. Promovarea activă a posturilor vacante în mod echilibrat și în canale accesibile și relevante pentru femei Anunțurile de recrutare vor fi publicate pe toate canalele interne și externe disponibile și vor folosi un limbaj incluziv, care să încurajeze candidaturile din partea femeilor (ex: „Încurajăm candidaturile tuturor persoanelor, indiferent de gen”). Monitorizarea anuală a procentului de candidaturi primite de la femei și ajustarea strategiilor de comunicare dacă ponderea este sub ținta stabilită.	Toți angajații	X	X	X	X	X	Ponderea candidatelor în procesele de recrutare desfășurate (%)	Director Resurse umane Șefi de compartimente REG
Măsura 2. Organizarea de informări periodice de conștientizare privind egalitatea de șanse și cariera incluzivă, utilizând resurse interne. Planificarea și realizarea de informări, folosirea materialelor educaționale gratuite disponibile online; documentarea fiecărei sesiuni de informare prin proces-	Toți angajații	X	X	X	X	X	Numărul de informări pe teme de egalitate de șanse și carieră incluzivă	Director Resurse umane Șefi de compartimente REG



verbal și lista de prezență pentru monitorizare.							
---	--	--	--	--	--	--	--

Domeniul 5. Prevenirea și combaterea discriminării și hărțuirii de gen la locul de muncă

Obiectiv: O abordare proactivă, cu mecanisme clare de raportare și instruire continuă, privind discriminarea de gen și hărțuirea (morală, sexuală)

Măsurile/acțiuni	Grup țintă	Calendar					Indicatori/Implementare	Responsabili
		2025	2026	2027	2028	2029		
Măsura 1. Implementarea și comunicarea unui mecanism intern clar, accesibil și confidențial de raportare a cazurilor de hărțuire și discriminare Elaborarea unui regulament intern simplu care să descrie procedura de raportare a hărțuirii și discriminării, pașii de urmat și măsurile de protecție a persoanelor reclamante. Regulamentul va conține informații despre comisia de primire și soluționare a cazurilor de discriminare și hărțuire. Organizarea periodică a unor informări pentru angajați privind drepturile lor și modalitățile de raportare, inclusiv măsurile de prevenire a violenței de gen și a hărțuirii.	Toți angajații	X	X	X	X	X	Mecanism intern de raportare a cazurilor de hărțuire sau discriminare	Director Resurse umane Șefi de compartimente REG
Măsura 2: Organizarea periodică de informări pentru prevenirea hărțuirii și violenței de gen. Planificarea unor informări periodice a	Toți angajații	X	X	X	X	X	Numărul de informări dedicate prevenirii hărțuirii și violenței de gen	Director Resurse umane Șefi de compartimente REG



angajaților, axate pe recunoașterea, prevenirea și raportarea hărțuirii și violenței de gen. Utilizarea materialelor gratuite disponibile (documente, material video, ghiduri, studii de caz) pentru susținerea conținutului fără costuri suplimentare.								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

V. Monitorizarea și evaluarea Planului pentru egalitatea de gen

Implementarea strategiei de gen va fi coordonată de un responsabil desemnat (de ex. un ofițer pentru egalitate de șanse) și aprobată periodic de conducerea institutului. Progresul se va monitoriza prin indicatori clari (număr angajați femei/bărbați, procent în posturi de conducere, participare la traininguri, raportări de hărțuire etc.).

Anual, se va redacta un **raport anual intern** care să evalueze periodic măsurile adoptate. Acest raport va fi supus aprobării conducerii (Director, CS) și va genera recomandări de ajustare a strategiei. În același timp, se vor realiza sondaje interne de opinie pentru a evalua percepția angajaților asupra climatului de gen și eficiența măsurilor. Rezultatele vor fi comunicate transparent la nivel instituțional (de exemplu în ședințe sau prin buletine interne). Astfel, mecanismele de monitorizare și evaluare vor permite corectarea continuă a strategiei și optimizarea progresului.

VI. Surse utilizate

Legislație și reglementări internaționale

- Sustainable Development Goal 5: Egalitate de gen | Națiunile Unite <https://unric.org/en/sdg-5/>
- The Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention) - Gender Matters <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/council-of-europe-convention-on-preventing-and-combating-violence-against-women-and-domestic-violence>
- 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/genderequality-strategy_en -
- 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_worklife_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_gendersensitive_language.pdf - Horizon Europe G
- Horizon Europe General Annexes, https://ec.europa.eu/info/fundingtenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-generalannexes_horizon-2021-2022_en.pdf
- Horizon Europe guidance on gender equality plans, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>
- LERU - Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach, <https://www.leru.org/publications/equality-diversity-and-inclusion-at-universities>
- Science Europe - Practical Guide TO Improving Gender Equality in Research Organisations, https://eige.europa.eu/sites/default/files/se_gender_practical-guide.pdf

Legislație națională

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare - Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, aprobate prin HG nr. 262/2019, cu modificările și completările ulterioare - OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare
- Strategia Națională privind promovarea egalității de șanse <https://mfamilie.gov.ro/1/strategia-nationala-2022-2027-privind-promovarea-egalitatii-de-sanse-si-de-tratament-intre-femei-si-barbati-si-prevenirea-si-combaterea-violentei-domestice-pentru-perioada-2022-2027/>
- Ghid metodologic pentru standardizarea planului de, <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2024/08/GHID-STANDARDIZARE-Planuri-EG-8-MAI-2024.pdf>
- Plan de acțiune pentru promovarea egalității de șanse https://www.ise.ro/wp-content/uploads/2024/01/UCE_Plan-egalitate-de-gen_2024-2027.pdf