



**Institutul de Statistică Matematică și Matematică
Aplicată “Gheorghe Mihoc-Caius Iacob” al
Academiei Române**

**București
România**

**PLAN PENTRU EGALITATEA DE GEN
2024-2025**

Aprobat în ședința Consiliului Științific al ISMMA din

5 martie 2024

Abrevieri

ISMMA	Institutul de Statistică Matematică și Matematică Aplicată “Gheorghe Mihoc-Caius Iacob” al Academiei Române
EG	Egalitate de gen
UE	Uniunea Europeană
RU	Resurse Umane
OEG	Ofiter egalitate de gen
PEG	Plan de egalitate de gen

CUPRINS

	Pagina
1. INTRODUCERE	4
2. CONTEXTUL ACTUAL AL STRATEGIEI DE EGALITATE DE GEN LA NIVEL EUROPEAN, NAȚIONAL ȘI UNIVERSITAR	5
2.1. Contextul actual al egalității de gen la nivelul UE	5
2.2. Contextul actual al Planului pentru egalitatea de gen la nivel național	5
2.3. Contextul actual al alinierii egalității de gen la nivelul ISMMA	6
3. ARANJAMENTE INSTITUȚIONALE PENTRU DEFINIREA ȘI IMPLEMENTAREA PLANULUI DE EGALITATE DE GEN	8
Anexa 1. Echilibrul între viața profesională - viața privată și cultura organizațională	9
Anexa 2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor	10
Anexa 3. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	11

1. Introducere

Institutul de Statistică Matematică și Matematică Aplicată "Gheorghe Mihoc-Caius Iacob" al Academiei Române (ISMMA), București, este o instituție de interes public de cercetare fundamentală, cu personalitate juridică, în domeniul matematicii.

Planul de Egalitate de Gen 2024-2025 reprezintă dovada angajamentului luat de factorii de decizie ai ISMMA, de a contribui la asigurarea integrării egalității de gen în toate politicile ISMMA și de a reduce posibile decalaje dintre angajamentele asumate la nivel național și european în domeniul egalității de gen, ca factori-cheie pentru o dezvoltare durabilă a comunității de cercetare, inclusiv din punct de vedere social, instituțional și economic. Documentul oferă cadrul general de intervenție pentru eliminarea unor posibile punctelor slabe în acest domeniu: inechități, utilizarea suboptimală a resurselor și a datelor bazate pe dovezi. Egalitatea de gen aduce beneficii cercetării și inovației (R&I) prin îmbunătățirea calității și relevanța R&I, atragerea și reținerea mai multor talente și asigurând că toată lumea își poate maximiza potențialul.

Planul de egalitate de gen (PEG) pentru 2024-2025 a fost elaborat de ISMMA în acord cu contextul european și orientările strategice cuprinse în prevederile Cartei europene a cercetătorilor și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor, 2015-2019, Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 și Ghidul Orizont Europa 2021-2025 cu privire la planurile de egalitate de gen, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului în implementarea și revizuirea acesteia, a inclus contribuții din institut și ia în considerare întreg personalul care lucrează în institutul nostru.

PEG va milita pentru :

- creșterea gradului de conștientizare a importanței egalității de gen în dobândirea de abilități și competențe
- echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în recrutare;
- egalitatea de gen în cercetare;
- integrarea dimensiunii de gen în întregul proces de cercetare.

2. CONTEXTUL ACTUAL AL STRATEGIEI DE EGALITATE DE GEN LA NIVEL EUROPEAN SI NAȚIONAL

2.1. Contextul actual al egalitatii de gen la nivelul UE

La nivel internațional există un angajament ferm privind egalitatea de gen, asumat prin obiectivul 5 al Agendei de dezvoltare Durabila 2030.

Deși există încă inegalități, în ultimele decenii, UE a făcut progrese mari în direcția asigurării egalității dintre femei și bărbați. Măsurile care au dat rezultate sunt: legislația privind tratamentul egal, integrarea perspectivei de gen în toate celelalte politici instituționale, măsuri specifice de promovare a femeilor.

2.2. Contextul actual al Planului pentru egalitatea de gen la nivel național

În România, politica privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între femei și bărbați a fost legiferată pentru prima dată în 2002, în timp ce principalul organism guvernamental pentru egalitatea de șanse a fost înființat ca agenție națională în 2005. De atunci au avut loc mai multe modificări atât în legislație, cât și în cadrul instituțional și în arhitectura organelor guvernamentale.

În 2002, Parlamentul a adoptat Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, care s-a concentrat în mod special pe egalitatea de gen (Legea egalității de gen). Printre alte măsuri, legea prevede acțiuni pozitive care promovează egalitatea de gen ca „acțiuni speciale care sunt adoptate cu caracter temporar pentru a accelera realizarea în practică a egalității de șanse între femei și bărbați” (articolul 4 litera (e)), admise numai în cazul în care „vizează protejarea anumitor categorii de femei sau bărbați, și nu a femeilor ca grup în comparație cu bărbații” (articolul 6 alineatul (5) litera (b)). Aceasta lege are ca scop eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de gen din sectorul public și cel privat, în domenii ca munca, educația, sănătatea, cultura, informarea, furnizarea și accesul la bunuri și servicii etc.

Cea mai înaltă responsabilitate pentru egalitatea de gen revine Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), înființată în 2002.

Strategia Națională de Promovare a Egalității de Șanse și Tratament între Femei și Bărbați 2018–2021 a fost aprobată prin Hotărârea Guvernului 365/24.05.2018. Strategia are trei obiective generale : (1) promovarea accesului universal al fetelor și femeilor la sănătatea sexuală și reproductivă; (2) reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată; (3) încurajarea

participării femeilor la procesul decizional și cinci domenii de intervenție: (1) educație, (2) sănătate, (3) piața muncii, (4) participarea echilibrată la procesele de luare a deciziilor și (5) integrarea perspectivei de gen.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, definită ca luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora. În plus, această lege definește noțiunea de acțiuni pozitive ca fiind acțiuni speciale întreprinse temporar pentru a accelera realizarea egalității de șanse între femei și bărbați, precizând de asemenea că nu reprezintă discriminare măsurile speciale pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului sau acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați.

Potrivit Ordonanței nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

2.3. Contextul actual al alinierii egalității de gen la nivelul ISMMA

ISMMA are următoarele principii:

- Performanță de excelență – de la șanse egale de acces în institut până la crearea premiselor succesului și atingerii excelenței pentru toți cercetătorii
- Management orientat spre performanță și asigurarea îmbunătățirii continue a calității în procesul instituțional
- Transparența instituțională, prin care toate deciziile și activitățile desfășurate la nivelul managementului ISMMA sunt făcute publice, în vederea informării cercetătorilor
- Accesul nediscriminatoriu al salariaților și incluziunea socială, cu accent deosebit pe salariații cu dizabilități și pe cei din medii cu vulnerabilități socio-economice
- Implicarea activă a cercetătorilor în procesul decizional
- Gestionarea judicioasă și eficientă a resurselor, care va aduce un profit instituțional pe termen mediu și lung, atât la nivel material dar mai ales la nivel de resurse umane

- Îmbunătățirea continuă a calității procesului cercetare, prin creșterea capacității instituționale, dezvoltarea bazei materiale și digitalizare

Valorile de bază ale ISMMA sunt reprezentate de:

- Tratament egal al tuturor membrilor institutului, cu demnitate, corectitudine și respect reciproc
- Recunoașterea valorii personale și instituționale și recompensarea meritelor, creativității și inovației care au adus o reputație instituțională solidă
- Solidaritatea instituțională fiind cultivat și promovat spiritul de echipă
- Transparența decizională și organizațională, ca valori ale unei comunități colegiale și colaborative
- Promovarea unei înțelegeri interculturale și interetnice - cultivarea toleranței, ecumenismului, acceptării diferenței și diversității
- Excelență în cercetare, prin transparență și promovarea valorilor noastre instituționale

3. MASURI INSTITUȚIONALE PENTRU DEFINIREA ȘI IMPLEMENTAREA PLANULUI DE EGALITATE DE GEN

Concomitent cu dezvoltarea PEG, **ISMMA va numi un ofițer PEG (OEG) la nivel de institutie**, cu următoarele atribuții:

- implementarea, monitorizarea și evaluarea PEG
- să ofere sprijin practic și instrumente actorilor implicați în implementarea PEG
- să coopereze și să implice părțile interesate la toate nivelurile pentru a asigura implementarea măsurilor PEG
- creșterea gradului de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în cercetare
- să evalueze progresul în ceea ce privește egalitatea de gen în organizație

Acest PEG fiind un document strategic, va implica întreaga institutie, cu sprijinul și angajamentul oficial al conducerii și implicarea activă a întregii organizații.

Anexa 1

Crearea unei culturi organizaționale care să încurajeze echilibrul între viața profesională și viața privată

Obiectiv: Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cu cea personală

O componentă cheie a transformării culturii unei organizații pentru promovarea egalității de gen este echilibrul dintre viața profesională și viața privată. Echilibrul dintre viața profesională și viața privată este relevant atât pentru femei, cât și pentru bărbați și implică asigurarea faptului că întreg personalul este sprijinit în mod corespunzător pentru a-și dezvolta cariera profesională în paralel cu responsabilitățile personale pe care le pot deține în afara locului de muncă, inclusiv cele de îngrijire copii, persoane vârstnice, persoane cu dizabilități.

Actiune/Masura	Target	Cronologie				Indicatori	Responsabil
				2024	2025		
1. Disponibilitatea unor condiții flexibile de lucru pentru sarcini cu caracter administrativ (munca part time, munca la domiciliu, intervale orare flexibile)	Cercetători, personal administrativ			X	X	Aranjamente flexibile ale timpului de lucru pentru sarcinile administrative dezvoltate în special pentru personalul cu responsabilități de îngrijire sau angajați part time	Direcotori, RU, sefi colective
2. Asigurarea sănătății și securității muncii și adaptarea mediului de muncă la condițiile generale de desfășurare a activității și la situații de criză (ex. pandemia de COVID-19)	Cercetători, personal administrativ			X	X	Conditii de munca adaptate in aceste situatii (numar camere)	Direcotori, RU, sefi colective, OEG
3. Promovarea în comunitatea academică a egalității de gen de-a lungul carierei, inclusiv prin asumarea reciprocă a responsabilităților care țin de viața personală	Cercetători, personal administrativ			X	X	Constientizare prin insusirea acestui plan	Tot personalul

Anexa 2

Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

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

Actiune/Masura	Target	Timeline				Indicatori	Responsabil
				2024	2025		
1. Numirea ofiterului OEG, responsabil cu monitorizarea și asigurarea respectării egalității de gen în procedurile și practicile la locul de muncă	Cercetători, personal administrativ					OEG numit	Directori, RU
2. Comunicarea și diseminarea PEG la nivel de instituție; colectarea și monitorizarea anuală a datelor colectate pe sexe/gen personal	Cercetători, personal administrativ			X	X	Postare plan pe site; Date colectate și monitorizate anual	OEG
3. Revizuirea de rutină a oricărui text, comunicare, imagini, din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Cercetători, personal administrativ			X	X	Texte comunicări, imagini revizuite din punct de vedere al egalității de gen și al diversității, sesizate de fiecare cercetător conducător	Tot personalul

Anexa 3

Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

Obiectiv:

Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

Action/Measure	Target	Cronologie		Indicator(s)	Responsabil		
						2024	2025
1. Instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală	Cercetători, personal administrativ			X	X	Transmiterea planului pe e-mail și postarea pe site/Discuții la întâlnirile cu cercetătorii	Directori, OEG
2. Incurajarea raportării tuturor formelor de discriminare, inclusiv discriminarea de gen, violența bazată pe gen, hărțuirea sexuală	Cercetători, personal administrativ			X	X	Registru cu număr de situații reale raportate și rezolvate	OEG
3. Consolidarea Codului de etică cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Cercetători, personal administrativ			X	X	Completări ale Codului de Etică	Directori

