

Strategia privind egalitatea de gen și Planul de egalitate de gen 2022-2025

**al Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru
Microtehnologie – IMT București**

Cuprins

Introducere	4
I. Analiza cerințelor, politicilor și studii de caz	5
II. Diagnoza (culegerea de date și analiza acestora)	5
II.1. Culegerea datelor	5
II.2. Analiza datelor	8
III. Strategia EG și PEG	17
III.1. Strategia privind egalitatea de gen	18
III.2. Planul privind egalitatea de gen	19
IV. Monitorizarea și evaluarea PEG	22
Anexa. Lista surselor utilizate pentru analiza de literatură	23

Abrevieri și definiții

EG	Egalitate de Gen
PEG	Planul privind Egalitatea de Gen
SC	Șef Compartiment
RU	Resurse umane
DG	Director General
DS	Director Științific
CA	Consiliu de Administrație
IMT	Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Microtehnologie – IMT București
Sex	Totalitatea caracteristicilor morfologice și fiziologice care deosebesc animalele și plantele în două categorii distincte, masculi și femele. Fiecare dintre cele două categorii de viețuitoare diferențiate după organele genitale; bărbați sau femei, masculi sau femele (www.dictio.ro/dex)
Gen	Reprezintă totalitatea caracteristicilor psihosociale și culturale care deosebesc masculinitatea de feminitate. În funcție de context, aceste caracteristici pot include sexul biologic (de exemplu, a fi bărbat, femeie sau o variație a intersexualității), structuri sociale bazate pe sex (de exemplu, roluri de gen), sau identitatea de gen (https://ro.wikipedia.org/wiki/Gen_(sociologie))
Sex vs Gen	De obicei, este prescrisă o delimitare clară între sex și gen, sexul fiind termenul preferat pentru formele biologice, iar genul limitat la semnificațiile sale care implică trăsături comportamentale, culturale și psihologice. În această dihotomie, termenii masculin și feminin se referă doar la formele biologice (sex), în timp ce termenii masculin/masculinitate, feminin/feminitate, femeie/fată și bărbat/băiat se referă doar la trăsături psihologice și socioculturale (gen). (https://www.romedic.ro/sex-vs-gen-care-e-diferenta-dintre-cei-doi-termeni-0P35066)

Introducere

Strategia privind egalitatea de gen (EG) a fost elaborată de către Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Microtehnologie – IMT București cu participarea salariaților și în beneficiul întregului personal. Strategia privind EG se bazează pe prevederile Strategiei Europene pentru Egalitatea de Gen 2020-2025¹.

În România, EG are un trecut puternic, fiind promovată și aplicată în mod activ în perioada de peste 40 de ani de regim comunist, și a rămas neschimbată de atunci. În ultimii 70 de ani, femeile au fost încurajate să fie active în câmpul muncii și li s-au garantat drepturi egale cu ale bărbaților, astfel încât discriminarea de gen la locul de muncă nu este percepută ca o problemă importantă în societatea românească în general. În plus, discriminarea de gen este interzisă de legislația națională (Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legea 53/2003 Codul Muncii), iar Constituția României prevede că la muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații.

IMT este un angajator ce oferă șanse egale și face eforturi permanente de a crea condiții pentru un bun echilibru între carieră și viața privată. Motivarea pentru elaborarea strategiei EG este de a ne asigura că institutul nostru de cercetare-dezvoltare este un loc sigur pentru toți angajații și că procesele ce se desfășoară urmează principiile egalității de șanse, diversității, inclusivității și nediscriminării.

Pe baza strategiei EG, IMT a elaborat Planul privind EG (PEG) pentru perioada 2022- 2025, cu acțiuni și măsuri specifice, precum și cu indicatori pentru evaluarea progresului implementării și revizuirea acestuia.

Punând în aplicare misiunea și valorile sale, strategia EG și PEG-ul IMT asigură și promovează egalitatea și diversitatea cunoștințelor și dobândirea de competențe pentru toți. Obiectivele strategiei EG sunt implementate prin acțiuni specifice care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Ca atare, strategia EG și PEG vor permite în mod proactiv creșterea gradului de conștientizare a egalității de gen, abilități și competențe; echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în recrutare; egalitatea de gen în cercetare; și integrarea dimensiunii de gen în întregul proces de cercetare.

¹ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_ro

I. Analiza cerințelor, politicilor și studii de caz

Înainte de a elabora strategia EG și PEG, INCD pentru Microtehnologie – IMT București a efectuat o analiză a literaturii de specialitate a cerințelor, politicilor, recomandărilor, exemplelor și studiilor de caz existente cu privire la discriminare, incluziune și egalitate de gen, cu un accent special pe organizațiile de cercetare.

Principalele resurse care au fost analizate sunt enumerate în Anexă.

II. Diagnoza (colectarea de date și analiza acestora)

II.1. Colectarea datelor

La nivelul IMT următorii indicatori au fost selectați ca relevanți pentru discuția pe tema egalității de gen:

- Numărul de angajați în funcție de sex/gen la toate nivelurile (inclusiv personalul administrativ/suport)
- Numărul de angajați în funcție de sex/gen în posturi de cercetare
- Numărul de angajați în funcție de sex/gen în servicii administrative și personal auxiliar
- Numărul de angajați, în funcție de sex/gen, care solicită/au luat concediu pentru creșterea copilului, pentru cât timp și câți s-au întors după concediu.

II.1.1. Femei și bărbați cu funcții de conducere

Tabel 1. Conducerea IMT

Comitetul de direcție	Femeie	Bărbat	Diversitate
Președinte al Consiliului de Administrație (CA)/ Director General (DG)	-	✓	-
Director Științific	-		-
Director Economic	✓	-	-
Director Tehnic	-	✓	-
Director CINTECH	✓	-	-
Director MIMOMEMS	-	✓	-
Director CNT	-	✓	-
Director CENASIC	-	✓	-
TOTAL	2	6	0

Tabel 2. Alte persoane cu funcții de conducere din structurile/ compartimentele institutului de cercetare IMT (compartimente independente, cu excepția cercetării):

Funcții medii de conducere	Femeie	Bărbat	Diversitate
Şef Centrul de Transfer Tehnologic	✓	-	-
Şef compartiment IT	-	✓	-
Şef serviciu contabilitate	✓	-	-
Şef serviciu achiziții	✓	-	-
Şef Resurse Umane	✓	-	-
Lider sindicat	✓	-	-
TOTAL	5	1	0

II.1.2. Femei și bărbați – personal din cercetare

Tabel 3. Număr total personal cercetare-dezvoltare-inovare (CDI) IMT, pe centre de cercetare

	Cercetători experimentați		Cercetători la începutul carierei				
	CS1, CS2, CS3		CS, IDT, ACS, specialiști				
Departamentul de cercetare științifică și tehnologică	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Total femei	Total bărbați	Diversitate
Centrul de cercetare de excelență „Micro și nanosisteme pentru radiofrecvență și fonică” (MIMOMEMS)	12	11	2	4	14	15	0
Centrul de nanotehnologii (CNT-IMT)	11	10	3	7	14	17	0
Centrul de cercetare pentru integrarea tehnologiilor - micro-nano-biotehnologii (CINTECH)	11	7	4	9	15	16	0
Centrul de cercetare-dezvoltare pentru nanotehnologii și nanomateriale bazate pe carbon (CENASIC)	6	11	3	7	9	18	0

Departament tehnic (personal cu studii superioare)	0	3	3	6	3	9	0
Total	40	42	15	33	55	75	
	49%	51%	31%	69%			

Departament tehnic (personal cu studii medii)	Femei	Bărbați	Diversitate
	9	16	
	36%	64%	

Dezechilibrul de gen în distribuția personalului nu este rezultatul politicii institutului, ci în principal din cauza profilului tehnico-științific.

II.1.3. Femei și bărbați – servicii administrative și personal auxiliar

Tabel 4. Număr total de femei și bărbați în servicii administrative și personal auxiliar

	Femei	Bărbați	Diversitate
Departament economic	15	3	0
Compartiment contabilitate	4	0	0
Serviciul financiar	4	0	0
Serviciul achiziții publice	1	1	0
Serviciul administrativ	6	2	0
Compartiment juridic	1	0	0
Serviciul Resurse umane	2	0	0
Structura de securitate	0	1	0
Compartiment de audit și control financiar	1	0	0
Compartiment de comunicare, Marketing, relații publice și mass-media	8	1	0
Compartiment de servicii informatice	1	1	0
Compartiment de paza și PSI	0	5	0
TOTAL	28	11	0
	72%	18%	0%

II.2. Analiza datelor

II.2.1. Analiza cantitativă a datelor

La 31.12.2022, IMT avea 194 de angajați, dintre care 92 femei (47%), 102 bărbați (53%) și 0 (0%) diversitate. Din numărul total de angajați, 130 (67%) sunt implicați în cercetare și 64 (33%) în administrație (Tabelul 5).

Tabel 5. Structura personalului IMT (decembrie 2022)

Personal IMT	Femei	Bărbați	Diversitate	Total
Cercetare - Dezvoltare - Inovare	55	75	0	130
Administrație și personal auxiliar	37	27	0	64
TOTAL	92	102	0	194
	47%	53%	0%	-

Dezechilibrul de gen în distribuția personalului nu este rezultatul politicii institutului, ci în principal din cauza profilului tehnico-științific.

II.2.2. Analiza calitativă a datelor

Analiza calitativă a arătat că:

- IMT este perceput în general ca incluziv, cu o discriminare de gen foarte scăzută. Tinerele mame tind să ia concediul parental maxim și le este ușor să se reintegreze la locul de muncă.
- IMT oferă oportunități bune de avansare în carieră, dar acestea necesită timp pentru îndeplinirea tuturor cerințelor legale.
- IMT este perceput ca un loc sigur, fără violență de gen sau price tip de hărțuire
- Există un echilibru în ceea ce privește progresul în carieră.
- Dimensiunea de gen nu este percepută de cercetători ca fiind relevantă pentru domeniul de cercetare al institutului.

Pentru a rezuma rezultatele studiilor, se poate observa că există un echilibru de gen foarte bun la nivelul institutului și discriminarea de gen este foarte scăzută.

IMT își va menține politica de egalitate de șanse și de nediscriminare, continuând în același timp să îmbunătățească condițiile de echilibru între carieră și viața privată.

Departamentul Resurse Umane s-a angajat în elaborarea și implementarea PEG pentru IMT, pentru perioada 2022-2025.

III. Strategia EG și PEG

Pe baza analizei interne și a politicilor și cerințelor naționale și europene, CA și DG s-au angajat să dezvolte strategia IMT privind egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025 și PEG-ul aferent.

DG al IMT a decis că, pe baza faptului că discriminarea de gen este foarte scăzută la nivel de instituție, trebuie menținute politicile actuale privind recrutarea, ocuparea forței de muncă, promovarea și echilibrul muncă – viața privată.

Conducerea institutului a mandatat un grup de lucru dedicat pentru a dezvolta în continuare strategia EG și PEG 2022-2025, care vor fi revizuite/actualizate în fiecare an. Grupul de lucru EG a inclus reprezentanți bărbați și femei ai conducerii institutului de cercetare și cercetători, reprezentanți ai personalului auxiliar al institutului de cercetare.

III.1. Strategia privind egalitatea de gen 2022-2025

Strategia EG a IMT este concepută în cadrul stabilit de Institutul European pentru Egalitatea de Gen, luând în considerare bunele practici în ceea ce privește eliminarea inegalităților specifice de gen și sprijinirea egalității de gen.

Strategia EG cuprinde următoarele **domenii de intervenție și obiective pentru perioada 2022-2025**

Domeniul de intervenție	Obiectiv(e)
1. Echilibrul între muncă și viața privată și cultura organizațională	Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cea personală
2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor	Promovarea egalității de gen în cultura organizațională, procesele și practicile instituționale
3. Egalitatea de șanse în recrutare și progres în carieră	Promovarea sprijinului pentru egalitate de gen în procesul de progres în carieră și recrutare
4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării	Promovarea integrării unei perspective de sex și gen în activitatea de cercetare Promovarea integrării unei perspective de gen și sex în activitatea de cercetare
5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

III.2. Planul privind egalitatea de gen 2022-2025

Planul EG al institutului de cercetare IMT cuprinde domenii de intervenție, obiective, măsuri cheie, public țintă, calendar, persoane responsabile și indicatori pentru măsurarea progresului.

Domeniul 1. Echilibrul între muncă și viața privată și cultura organizațională.

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

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Perioada de desfășurare				Indicatori	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
Program de lucru flexibil, inclusiv norme fracționate și lucrul de la distanță	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Politici și servicii de integrare profesională și personală	DG, Șefii de departamente/la boratoare/ Resurse Umane

Domeniul 2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

Obiectiv: Promovarea egalității de gen în procesele și practicile culturii instituționale

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Perioada de desfășurare				Indicatori	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
Revizuirea de rutină a oricărui text, comunicare, imagini, din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Echilibrul de gen în funcțiile de conducere	Departament resurse umane

Domeniul 3. Egalitatea de șanse în recrutare și progres în carieră

Obiectiv: Promovarea proceselor de asigurare a șanselor egale de recrutare, carieră și numiri

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Perioada de desfășurare				Indicatori	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare privind egalitatea de șanse în echipele de cercetare	Departament resurse umane/ Șefii de departamente/la boratoare

Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării

Obiectiv: Promovarea integrării unei perspective de sex și gen în activitatea de cercetare

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Perioada de desfășurare				Indicatori	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
Workshop-uri privind integrarea problemelor de egalitate de gen și diversitate în activitatea de cercetare, ca sprijin pentru personalul de cercetare	Cercetători		X	X	X	Seminarii de formare sau ghiduri privind integrarea sexului/genului în activitatea de cercetare	Departament resurse umane

Domeniul 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

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

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Perioada de desfășurare				Indicatori	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
Instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Participarea la training, pe categorii Abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență	Departament resurse umane/ Șefii de departamente/la boratoare

IV. Monitorizarea si evaluarea PEG

Implementarea PEG în institutul de cercetare IMT, progresul către scopurile și obiectivele strategiei EG sunt evaluate regulat, prin întâlniri periodice. Implementarea PEG va fi monitorizată permanent de Departamentul Resurse Umane.

Departamentul Resurse Umane este responsabil cu colectarea datelor și a intrărilor. Ei vor efectua o primă analiză a progresului PEG (față de indicatori), vor colecta cunoștințe și feedback.

Departamentul Resurse Umane va încheia rapoarte de analiză (o dată pe an), care sunt apoi prezentate conducerii institutului de cercetare (DG, CA) și discutate. Aceste întâlniri vor oferi concluzii valoroase cu privire la punerea în aplicare a PEG și vor oferi, de asemenea, comentarii și recomandări care vor permite ajustări și îmbunătățiri ale intervențiilor asupra PEG pentru anul următor.

Rapoartele periodice permit revizuirea continuă a impactului PEG, precum și informarea comunității și implicarea acesteia în progresul către egalitatea de gen. Revizuirea rapoartelor de progres include informații calitative, precum și date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor referitoare la resursele umane dezagregate pe sex/gen, date de monitorizare pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie etc.

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

Concluzii.

Pentru a rezuma rezultatele activității institutului nostru privind EG:

- ✓ Analizăm anual datele statistice privind numărul de femei/bărbați, posturile în organizație, parcursul în carieră, numărul de publicații, brevete etc.
- ✓ Am dezvoltat și implementat un PEG;
- ✓ Vom dezvolta strategia de gen și PEG pentru 2024-2026, cu acțiuni și ținte clare și persoane responsabile;
- ✓ Ne propunem să revizuim periodic politicile și procedurile existente, să facem relevante genul și să dezvoltăm altele noi care să acopere toate domeniile de intervenție identificate sau să le rafinăm pe cele existente;
- ✓ Trebuie să fim proactivi, să continuăm pregătirea și educarea personalului nostru cu privire la egalitatea de gen;
- ✓ Trebuie să comunicăm acțiunile și măsurile relevante de gen în mod activ și eficient;
- ✓ Considerăm că lucrul împreună, femei și bărbați, evitând părtinirile și stereotipurile, într-un mediu echilibrat de gen, aduce cu adevărat valoare adăugată în activitățile desfășurate, inovare, idei inovatoare și soluții care contribuie la noi descoperiri pentru calitatea vieții noastre.

Anexa. Lista surselor utilizate pentru analiza de literatură

(în ordine alfabetică)

Council of Europe Gender Equality Commission, <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-commission>

EU Strategy for Gender Equality 2020-2025, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/promoting-gender-equality-womens-rights-beyond-eu_en

Planul De Egalitate De Gen Din Cadrul UEFISCDI (<https://uefiscdi.gov.ro/plan-egalitate-de-gen-uefiscdi>)

European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu>

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